

Tartu Ülikool

Majandusteaduskond

Marilin Sadu

**TÖÖGA RAHULOLU SELGITAVATE TEGURITE ANALÜÜS
PÕHI- JA VÄHEMUSRAHVUSE GRUPPIDE VÕRDLUSES**

Bakalaureusetöö

Juhendaja: professor Tiiu Paas

Tartu 2016

Soovitan suunata kaitsmisele

Tiiu Paas

Kaitsmisele lubatud “ “ 2016. a

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

.....

Marilin Sadu

SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	4
1. TÖÖGA RAHULOLU TEOREETILISED JA EMPIIRILISED KÄSITLUSED	7
1.1. Tööga rahulolu teooriad ja selgitavad tegurid.....	7
1.2. Tööga rahulolu selgitavad tegurid varasemate uuringute põhjal	20
2. TÖÖGA RAHULOLU SELGITAVATE TEGURITE ANALÜÜS.....	28
2.1. Andmevalim ja analüüsimetoodika.....	28
2.2. Tööga rahulolu selgitavate tegurite regressioonianalüüsi tulemused vähemus- ja põhirahvusgruppide lõikes	34
KOKKUVÕTE.....	38
VIIDATUD ALLIKAD	41
LISAD	53
Lisa 1. Mann-Whitney U testi tulemused	53
SUMMARY	54

SISSEJUHATUS

Tööga rahulolu on mitmeti defineeritav mõiste ning on olnud viimase sajandi jooksul paljude psühholoogide ja teiste sotsiaalvaldkonna teadlaste uurimisobjektiks. Mitmed organisatsiooniteooriad tuginevad põhimõttele, et tootlikkuse suurendamiseks on vaja tõsta töötajate rahulolu. Rahulolu organisatsiooniga, kolleegidega, palgaga ja erinevate töö aspektidega tagab, et töötajad ei vaheta töökohta ning panustavad rohkem ettevõtte edusse.

Globaliseeruv maailm on avanud võimalused ulatuslikuks rändeks pea kõigisse maailma paikadesse ning ühiskonnad muutuvad kirjumaks. On keeruline leida maailmakaardilt riiki, mis oleks täielikult homogeense rahvastikuga. Aina enamates organisatsioonides töötavad koos mitmetest rahvusest ja erineva kultuuritaustaga inimesed. Eriti hiljutise Euroopa Liidu immigratsioonikriisi valguses on immigrantide integreerumine ühiskonda ning nende mõju sihtriigi majandusele oluline teema. Selleks, et toimuks erinevate rahvuste edukas lõimumine ühiskonda, on oluline mõista, millised tegurid mõjutavad nende rahulolu tööga.

Tööga rahulolu teemal on tehtud väga palju kvantitatiivseid uuringuid, selgitamaks erinevate tegurite seost tööga rahulolu näitajale, nii konkreetse ettevõtte, majandusharu või ameti lõikes, kuid vähemusrahvuste töörahulolule keskendunud uuringuid leidub tunduvalt vähem. Kuna iga riigi etniline-rahvuslik koosseis on väga erinev, siis mõjutavad riigiti tööga rahulolu ka väga erinevad tegurid. Etnilise või rahvusliku kuuluvuse lõikes on tööga rahulolu käsitletud näiteks Ameerika Ühendriikides Friday ja Friday (2003: 437), kelle kvalitatiivsest uuringust selgus, et töötajate tööga rahulolu ja sisemise motivatsiooni puhul esineb erinevusi rassi ja etnilise kuuluvuse lõikes. Miller ja Travers (2005: 323) viisid läbi uuringu Ühendkuningriigi õpetajate hulgas ning statistilisest analüüsist leidsid, et etnilise vähemusrahvuse hulka kuuluvatel õpetajatel on teiste gruppidega võrreldes madalam tööga rahulolu. Tartu Ülikoolist on

kirjutanud tööga rahulolu teemal bakalaureusetöö Kotova (2014), kes uuris tööga rahulolu selgitavaid tegureid sugude lõikes.

Bakalaureusetöö eesmärgiks on vähemus- ja põhirahvuse hulka kuuluvate inimeste rahulolu kujundavate tegurite analüüsile tuginevalt välja selgitada, kas vähemus- ja põhirahvusest töötajate tööga rahulolu ning sellega seotud tegurid on erinevad. Töö koostamiseks on püstitatud järgnevad uurimisülesanded:

- selgitada tööga rahulolu mõistet ning anda ülevaade seda käsitlevatest teooriatest;
- teoreetilistest käsitlustest lähtuvalt määratleda tegurid, mis võivad selgitada tööga rahulolu ning tuua näiteid varasematest uuringutest, kus tööga rahulolu ja neid selgitavaid tegureid on analüüsitud;
- tutvustada töös kasutatavaid andmeid ehk tööga rahulolu kajastumist Euroopa Sotsiaaluuringus;
- analüüsida tööga rahulolu hinnanguid eraldi immigrantide ja mitte-immigrantide lõikes, et selgitada välja, kas hinnangud rahulolule on erinevad;
- uurida seoseid tööga rahulolu ja seda selgitavate tegurite vahel ning analüüsida, kas need seosed on immigrantide ja mitte-immigrantide puhul statistiliselt erinevad;
- analüüsida tulemusi ning teha järeldused.

Käesolevas töös on vähemus- ja põhirahvuse hulka kuulumine eristatud vastavalt sellele, kas vastaja ise loeb end vähemus- või põhirahvuse hulka kuuluvaks. Selline määratlemine võimaldab arvesse võtta ka suurt hulka elanikkonnast, kes võivad olla Eestis sündinud ja kodakondsusega, kuid identifitseerivad end oma vanemate või esivanemate rahvusliku päritolu järgi.

Püstitatud uurimisülesannete täitmine eeldab nii teoreetilise kui empiirilise analüüsi läbiviimist. Töö ongi jaotatud teoreetiliseks ja empiiriliseks osaks. Teoreetilise osa esimene alapeatükk tutvustab tööga rahulolu mõistet, erinevate autorite definitsioone ning teoreetilisi käsitlusi. Teine alapeatükk keskendub tööga rahulolu teemal läbi viidud uuringutele ning tutvustab nende tulemusi.

Töö teoreetilises osas antakse lühidalt ülevaade 20. sajandil toimunud arengutest tööga rahulolu uurimisvaldkonnas. Tutvustatakse levinumaid tööga rahulolu teooriaid, näiteks Herzbergi motivatsiooni-hügieeni teooria (1974), Locke'i väärtuse-taju teooria (1968) ning Hackmani ja Oldhami töö karakteristikute mudel (Hackman *et al.* 1975). Erinevate teooriate põhjal võib jagada tööga rahulolu mõjutavad tegurid kaheks: sisemised ehk indiviidist tulenevad ning välised ehk töökeskkonnast tulenevad. Seejärel tutvustab autor varasemaid uuringuid tööga rahulolu selgitavate tegurite kohta üldiselt ning mõningaid vähemusrahvuste või immigrandide töörahulolu uuringuid.

Empiiriline osa käesolevas töös jaguneb samuti kaheks. Esimeses peatükis tutvustatakse andmeid, valimit ja analüüsimeetodeid. Töös kasutatavad andmed pärinevad Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS) 2012. aasta voorust ning valitud on ainult Eesti andmed. ESS on rahvusvaheline sotsiaalteaduslik uuring, mida on üle Euroopa läbi viidud alates 2002. aastast iga kahe aasta järel ning Eesti on osalenud alates 2004. aastast. Uuringu käigus kaardistatakse väga mitmekesise Euroopa rahvastiku hoiakud, uskumused ja käitumismustrid. Kuigi avaldatud on ka 2014. aasta vooru andmed, on autor kasutanud 2012. aasta vooru, kuna 2014. aasta voorus puudub tööga rahulolu puudutav küsimus.

Andmete analüüsimiseks kasutatakse regressioonianalüüsi ja statistilist andmetöötlusprogrammi IBM SPSS Statistics. Regressioonimudel on sõltuvaks muutujaks tööga rahulolu hinnang ning selgitavateks muutujateks teooriast ja varasemast kirjandusest tulenevad tegurid, mis võivad omada mõju tööga rahulolule põhi- ja vähemusrahvusgruppide puhul. Töö lõpus esitatakse tulemused, järeldused ning ettepanekud edasisteks uurimissuundadeks.

Märksõnad: tööga rahulolu, vähemusrahvus, Euroopa Sotsiaaluuring

1. TÖÖGA RAHULOLU TEOREETILISED JA EMPIIRILISED KÄSITLUSED

1.1. Tööga rahulolu teooriad ja selgitavad tegurid

Tööga rahulolu on organisatsioonipsühholoogia valdkonnas üks enimuuritud teemadest ning mängib olulist rolli organisatsiooni edukuses. Kõrge rahulolu tööga vähendab töötajate voolavust – rahulolev töötaja vahetab väiksema tõenäosusega töökohta, üldine madal voolavuse määr tagab aga organisatsioonis stabiilsuse ning vähendab uute töötajate värbamise ja koolitamisega seotud kulusid. Mitmed organisatsiooniteooriad tuginevad ideele, et kõrgema tootlikkuse saavutamiseks on vajalik töötajate rahulolu. Lugematu arv uuringuid on vaatluse alla võtnud tööga rahulolu (võimaliku) seose paljude erinevate näitajatega, näiteks töötulemuste, töötajate motivatsiooni, elukvaliteedi, eluga rahulolu ja vaimse ning füüsilise tervisega.

Tööga rahulolu mõiste kerkis organisatsiooniteoorias laiema vaatluse alla juba 20. sajandi alguses, kui levima hakkas idee, et töötajate rahulolu võiks mõjutada nende töö kvaliteeti ja efektiivsust. Taylor märkis oma 1911.a. teoses “Ettevõtte teadusliku juhtimise alused”, et efektiivsema töö saavutamiseks on vajalik suurendada töötajate heaolu. Tayloriga seotud juhtidel vaja alluvatele esitada stiimuleid kõrgema palga, ametikõrgendusevõimaluste või paremate töötingimuste näol. (The Principles ... 2016) Suures osas tööga rahulolu uuringutest hakati vaatluse alla võtma just töötajate rahulolu mõjutavaid elemente nende töökeskkonnas. Varasemas käsitluses on tööga rahulolu positiivselt mõjutavateks teguriteks peetud just materiaalseid ja rahalisi tegureid. 20-30ndatel läbi viidud Hawthorne'i uuringute tulemused seadsid aga füsioloogilistest teguritest olulisemale kohale psühholoogilised tegurid ning majanduslikest (monetaarsetest) teguritest olulisemale kohale sotsiaalsed tegurid (Roethlisberger, Dickson 1961: 551). Suur osa hilisemast tööga rahulolu käsitlevast kirjandusest seadis vaatluse alla just sotsiaalsed ja psühholoogilised faktorid

töökeskonnas. 50ndate lõpus töötas Herzberg välja kuulsa motivatsiooni-hügieeni teooria, mille kohaselt põhjustavad tööga rahulolu töö sisuga seotud tegurid ja rahulolematust töö keskkonnaga seotud tegurid. (Herzberg 1974: 18) Schafferi (1953: 2) käsitluses on tööga rahulolu saavutamise juures oluline roll individuaalsetel vajadustel ning mil määral need vajadused on rahuldatud. Selle teooria kohaselt on töötamine üks osa inimkäitumisest ning samad mehhanismid, mis põhjustavad inimestes rahulolu või rahulolematust üldiselt, põhjustavad rahulolu ja rahulolematust ka nende töö juures. Locke (1968: 10) püstitas aga teooria, mille kohaselt sõltub tööga rahulolu või rahulolematuse inimese väärtustest, mitte vajadustest. Seda tuntakse kui väärtuse-taju teooriat ning Locke'i tööga rahulolu definitsioon on sellel teemal üks enimkasutatutest. 70ndatel töötasid Hackman ja Oldham välja laialdaselt kasutust leidnud töö karakteristikute mudeli. Üldiselt asetab organisatsiooniteooria vallas teadustöö põhirõhku situatsioonilistele teguritele nagu juhtimine, töö ja ülesannete korraldus ning organisatsiooni sisekliima ja –kultuur. (Staw, Cohen-Charash 2005: 60) 80ndatest alates leidis laiemat toetust ka dispositsionaalne lähenemine, mille kohaselt sõltub tööga rahulolu suuresti inimese isikuomadustest. Dispositsionaalse lähenemise toetuseks kõnelesid mitmed uuringud, mis näitasid inimeste tööga rahulolu taseme püsivust aja möödudes ning töökoha vahetudes. (*Ibid.*: 2005: 61)

Tööga rahulolu on viimase sajandi jooksul peamiselt käsitletud kui subjektiivset mõistet ning erinevate autorite poolt on seda ka väga mitmeti defineeritud. Hoppock defineeris tööga rahulolu kui kombinatsiooni psühholoogilistest, füsioloogilistest ja keskkonnavaldest teguritest, mille tulemusena võib inimene ausalt öelda, et on oma tööga rahul. (Hoppock 1935, viidatud Rast, Tourani 2012: 92 kaudu) Ühe enimkasutatava tööga rahulolu definitsiooni autoriks on Locke (1968: 10), kelle kohaselt on tööga rahulolu meeldiv emotsionaalne seis, mis tuleneb sellest, kuidas töötaja hindab oma tööga seotud väärtuste saavutamist. Tööga rahulolematuse on seega ebameeldiv emotsionaalne seis, mis tuleneb sellest, kui töötaja peab oma tööd frustrerivaks või tööga seotud väärtuste saavutamist takistavaks. Kallebergi (1977: 126) sõnul on tööga rahulolu indiviidi üldine afektiivne orientatsioon töökoha suhtes, mida ta parasjagu hõivab. Mõnevõrra lihtsamalt on tööga rahulolu sõnastanud Spector (1997: 2), nimelt tööga rahulolu on inimese suhtumine oma töösse. Spector lisab, et tööga rahulolu näitab, mil määral inimestele meeldib (tekitab rahulolu) või ei meeldi

(tekitab rahulolematust) nende töö. Vadi (2004: 88) definitsiooni kohaselt näitab tööga rahulolu kui positiivselt või negatiivselt hindab töötaja oma töökeskkonda, -korraldust, ning suhteid töökaaslastega. Judge ja Kammeyer-Mueller on defineerinud tööga rahulolu kui hinnangut, mis väljendab kas rahulolekut või positiivseid emotsioone inimese enda töö kohta (Judge, Kammeyer-Mueller 2012: 347) Erinevate autorite definitsioonid on koondatud järgnevasse tabelisse 1:

Tabel 1. Erinevate autorite tööga rahulolu definitsioonid

Allikas	Definitsioon
Hoppock (1935, viidatud Rast, Tourani 2012: 92 kaudu)	Tööga rahulolu on kombinatsioon psühholoogilistest, füsioloogilistest ja keskkonnavaladest teguritest, mille tulemusena võib inimene ausalt öelda, et on oma tööga rahul.
Locke (1968: 10)	Tööga rahulolu on meeldiv emotsionaalne seis, mis tuleneb sellest, kuidas töötaja hindab oma tööga seotud väärtuste saavutamist.
Kalleberg (1977: 126)	Tööga rahulolu on indiviidi üldine afektiivne orientatsioon töökoha suhtes, mida ta parasjagu hõivab.
Spector (1997: 2)	Tööga rahulolu on inimese suhtumine oma töösse.
Vadi (2004: 88)	Tööga rahulolu näitab kui positiivselt või negatiivselt hindab töötaja oma töökeskkonda, -korraldust, ning suhteid töökaaslastega.
Judge, Kammeyer-Mueller (2012: 347)	Tööga rahulolu on hinnang, mis väljendab kas rahulolekut või positiivseid emotsioone inimese enda töö kohta.

Allikas: (Hoppock 1935; Judge, Kammeyer-Mueller 2012; Kalleberg 1977; Locke 1968; Rast, Tourani 2012; Spector 1997; Vadi 2004).

Erinevate tööga rahulolu definitsioonidest näeme, et tööga rahulolu kõigi antud definitsioonide kohaselt on subjektiivne mõiste. See ei sõltu ainult töökohast tulenevatest teguritest, vaid ka inimese enda ootustest ning subjektiivsest hinnangust oma töö suhtes. Definitsioonidest näeme ka, et tööga rahulolu võib olla hinnatud mingil lineaarsel skaalal (negatiivne või positiivne, rahul või rahulolematu), kuid ei pruugi (nt Kallebergi ja Spector'i definitsioonid). Käesolevas töös kasutatakse Euroopa Sotsiaaluuringu andmeid ning kuna sealses küsimustikus palutakse vastajal anda hinnang üldisele tööga rahulolule kümne punkti skaalal, siis peab autor kõige otstarbekamaks lähtuda töös Judge'i ja Kammeyer-Muelleri definitsioonist (2012: 347)

– see definitsioon sisaldab endas hinnangut, rahulolekut ja hõlmab tööd üldiselt.

Erinevatest definitsioonidest tuleneb ka, et tööga rahulolu mõõtmiseks on mitmeid erinevaid võimalusi. On kolme tüüpi tööga rahulolu mõõdikuid: ühe küsimusega mõõdikud (ingl.k. *single question*), universaalsed mõõdikud (ingl.k. *global measurement*) ning tahupõhised mõõdikud (ingl.k. *facet measurement*). Ühe küsimusega mõõdiku puhul küsitakse töötajalt üks küsimus, näiteks “Kui rahul olete üldiselt oma tööga?” ning vastaja peab andma vastuse mingil skaalal, näiteks “4 – väga rahul, 3 – enam-vähem rahul, 2 – pigem rahulolematu, 1 – väga rahulolematu”. (Mitchell *et al.* 1990: 3) Ühe küsimusega mõõdik sisaldub ka käesolevas bakalaureusetöös kasutatavas Euroopa Sotsiaaluuringus, kus tööga rahulolu mõõtmiseks küsitakse küsimust “Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?”. Vastamiseks on ette antud skaala nullist kümneni.

Universaalsete mõõdikute puhul kujuneb tööga rahulolu skoor mitmete tahkude rahulolu kombinatsioonist. Palutakse vastata mitmele küsimusele, mis puudutavad erinevaid töö aspekte (nagu palk, töötingimused ja karjäärivõimalused), kuid nende tulemused kombineeritakse üheks üldiseks tööga rahulolu skooriks. (Mitchell *et al.* 1990: 3) Töökirjeldusindeks (JDI – ingl.k. *Job Descriptive Index*) on tahupõhine mõõdik, kuna selle abil hinnatakse rahulolu viie erineva töö aspekti puhul: töö ise, palk, ametikõrgenduse võimalused, järelevalve (ülemate poolt) ning töökaaslased, kuid üleüldist tööga rahulolu taset kui sellist ei küsita. (Smith *et al.* 1969, viidatud Stanton *et al.* 2002: 174 vahendusel) Kõik viis aspekti on küsimustikul formuleeritud sõnade või lühikeste fraasidena ning vastajatel palutakse tähistada iga aspekti juures kas “Jah” (kui antud fraas/sõna kirjeldab vastaja tööd), “Ei” (kui fraas/sõna ei kirjelda vastaja tööd) või “?” (kui ei suudeta otsustada). Töökirjeldusindeks on hilisemates uuringutes leidnud laiaulatuslikku rakendust ning üheks mudeli tugevuseks peetakse selle stabiilsust ja kasutatavust paljudes erinevates situatsioonides ning erinevate demograafiliste gruppide puhul (Golembiewski, Yeager 1978; Jung *et al.* 1986: 613).

Järgnevalt vaadeldakse erinevaid tööga rahulolu teooriaid ning millised tegurid eri autorite käsitleste kohaselt tööga rahulolu mõjutavad. Tööga rahulolu mõjutavad tegurid võib laias laastus jagada kaheks: sisemised ning välised tegurid. Sisemised tegurid on indiviidist tulenevad ning välised tegurid tööst või töökeskkonnast tulenevad. Üks

varasemaid ning kuulsamaid tööga rahulolu teooriaid, mis käsitleb välistegurite mõju tööga rahulolule, on Herzbergi kahe teguri mudel või motivatsiooni-hügieeni teooria 1950ndate lõpust. Põhinedes intervjuudele töötajatega, väitis Herzberg, et tegurid, millel on positiivne mõju tööga rahulolule, erinevad teguritest, mis põhjustavad tööga rahulolematust. Rahuldavad tegurid ehk motivaatorid on seotud töö sisuga ja need on näiteks saavutused, tunnustamine, huvitav töö, suurendatud vastutustunne ning arenemis- ja edasijõudmisvõimalused. Teisest küljest aga on tegurid, mis inimesi tööl õnnetuks teevad ehk hügieenitegurid, seotud töö kontekstiga või sellega, kuidas neid tööl koheldakse. Hügieeniteguriteks on näiteks ettevõtte juhtimise kvaliteet, kontrolli tihedus ja ulatus, inimestevahelised suhted, töötingimused, palk, staatus ja kindlustunne. (Herzberg 1974: 18) Sellest tulenevalt võib järeldada, et tööga rahulolu ja tööga rahulolematust on kvalitatiivselt erinevad ning et hügieenitegurite parandamine võib endaga kaasa tuua ainult rahulolematuse kadumise, kuid mitte rahulolu suurenemise. Herzbergi kahe teguri teooria tulemusi on hilisemate uuringute käigus proovitud mitmetel kordadel tõestada, kuid üldiselt ebaedukalt. Näiteks Hulini ja Smithi uuring ei leidnud mingit empiirilist tõestust, et rahulolu ja rahulolematust oleksid kvalitatiivselt erinevad – sisemised (motivatsiooni-)tegurid ja välimised (hügieeni-)tegurid mõlemad mõjutavad nii rahulolekut või rahulolematust tööga (Hulin, Smith 1967: 401).

Töö karakteristikute mudel (JCM – ingl.k. *job characteristics model*) tuleneb põhimõttest, et töö rikastamine on põhiline viis töötajate töörahulolu suurendamiseks. Mudeli autorid Hackman ja Oldham tuginesid mudeli loomisel käitumisteaduses tehtud avastustele, mille kohaselt määravad töötaja motivatsiooni ja töörahulolu taseme kolm n-ö kriitilist psühholoogilist seisundit, mis töö tegemisel tekivad (Hackman *et al.* 1975: 58):

- kogetud tähenduslikkus – töötaja peab nägema oma tööd olulise ja väärtuslikuna;
- kogetud vastutus – töötaja peab uskuma, et vastutab isiklikult oma töö tulemuste eest;
- teadlikkus tulemustest – töötaja peab saama regulaarselt näha ja hinnata, kas ta töö tulemused on rahuldavad.

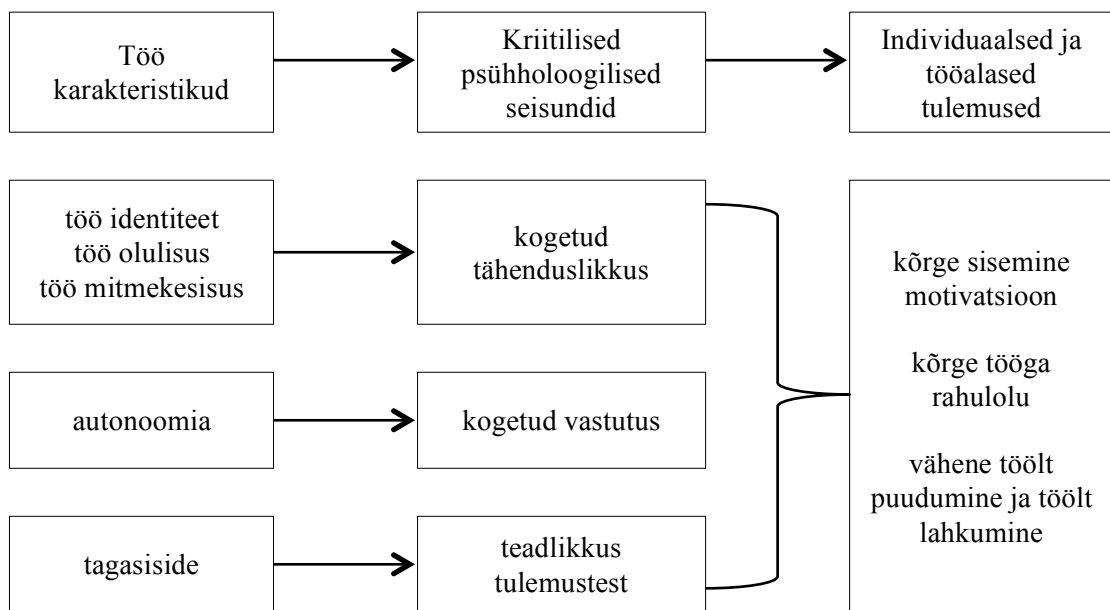
Kui need kolm tingimust on täidetud, tunneb töötaja end oma töö positiivsete tulemuste

korral hästi ning on motiveeritud püüdma ka edaspidi saavutama häid tulemusi. Hackmani ja Oldhami loodud mudel keskendub viiele põhilisele karakteristikule, mis neid ülaltoodud psühholoogilisi seisundeid esile kutsuvad (Hackman *et al.* 1976: 395):

- töö identiteet (*task identity*) – mil määral näeb töötaja oma tööd ja selle tulemusi algusest lõpuni;
- töö olulisus (*task significance*) – mil määral tunneb töötaja, et ta töö on oluline ja relevantne, nii organisatsiooni siseselt kui väliselt;
- töö mitmekesisus (*skill variety*) – mil määral võimaldab töökoht töötajal teha erinevaid ja mitmekülgseid tööülesandeid ning rakendada tema erinevaid oskusi;
- autonoomsus (*autonomy*) – mil määral on töötajal oma tööülesannete täitmise viisi ja aja üle vabadus otsustada;
- tagasiside (*feedback*) – mil määral annab töökoht töötajale tagasisidet tema töötulemuste kohta.

Oldham ja Hackman (2010: 464) väitsid, et esimesed kolm karakteristikut määravad töötaja jaoks töö tähenduslikkuse, autonoomia määrab töötajale tema töö eest isikliku vastutuse, ning tagasiside süsteem annab töötajale piisavad teadmised oma töötulemuste kohta. Kui karakteristikud tagavad töötajale pidevalt need kolm psühholoogilist seisundit, siis individuaalsed ja tööalased tulemused väljenduvad kõrges sisemises motivatsioonis, kõrges töötulemuste tasemes, kõrges tööga rahulolus ning väheses töölt puudumises. Põhiliste karakteristikute, kriitiliste psühholoogiliste seisundite ning individuaalsete ja tööalaste tulemuste vahelist seost iseloomustab joonis 1.

Tuginedes töö karakteristikute mudelile, väidavad Judge ja Church (2000: 170), et kui organisatsioonid on huvitatud oma töötajate rahulolu suurendamisest, siis peaksid nad looma töökeskkonna, kus on esile toodud sisemised töökarakteristikud. Nad pakuvad selleks välja kaks võimalust: töökohtade rotatsioon (töötajad teevad vaheldumisi erinevaid tööülesandeid) ning töö laiendamine. Töö laiendamine on protsess, mille tulemusel saavad töötajad oma tööülesannetes rohkem autonoomsust, näiteks seada endale sobiv töötempo ja vastutada oma töö kvaliteedikontrolli eest (Hulin, Blood 1968: 41).



Joonis 1. Seos põhiliste karakteristikute, kriitiliste psühholoogiliste seisundite ning individuaalsete ja tööalaste tulemuste vahel

Allikas: (Hackman *et al.* 1975: 58), autori koostatud

Oldham ja Hackman (2010: 464) võtsid oma mudeli loomisel arvesse ka tõsiasja, et mitte kõik inimesed ei reageeri suurele vastutusele ja väljakutsuvale tööle samamoodi. Vroom (1959: 325) väitis oma uuringus, et osalemine otsustusprotsessides mõjutab positiivselt töötaja töötulemusi ning suhtumist töösse. Kuid uuringust selgus ka, et selle seose tugevus sõltub töötajate individuaalsetest isikuomadustest. Autoritaarsete omadustega ja vähese iseseisvuse vajadusega inimeste puhul ei mänginud otsustusprotsessides osalemine nende töösse suhtumises ja töötulemustes erilist rolli. Samas egalitaarsete omadustega inimeste puhul, ja nende puhul, kellel oli tugev vajadus iseseisvuse järele, oli näha, et otsustusprotsessides osalemise tõttu tekkisid neil positiivsemad hoiakud oma töö suhtes ning suurem motivatsioon saavutada häid töötulemusi.

Võttes varasemaid uuringuid arvesse, lülitasid Hackman ja Oldham oma mudelisse ka kaks individuaalset näitajat: kasvuvajaduse tugevus ning tööspetsiifilised teadmised ja oskused. Kasvuvajaduse tugevus näitab, mil määral hindab töötaja töö juures pakutavaid enese arendamise võimalusi – ilma selleta ei tunneks töötaja vajadust väljakutsuvate tööülesannete järele. Ilma tööspetsiifiliste teadmiste ja oskusteta kogeks

töötaja rohkem ebaõnnestumisi kui õnnestumisi ning ei oleks motiveeritud. (Oldham, Hackman 2010: 464) Seega tuleneb töö karakteristikute mudelist, et tööga rahulolu sõltub küll suurest välistest teguritest (töö karakteristikud), kuid suurt rolli omavad ka sisemised tegurid (individuealsed näitajad).

Locke'i väärtuse-taju teooria hõlmab samuti endas nii sisemisi kui väliseid tegureid. Locke'i sõnul määravad töötaja individuaalsed väärtused selle, mis teda oma töö juures rahulolevaks teeb. Tööga rahulolu ja rahulolematuse moodustavad funktsiooni, mis väljendab tajutud suhet selle vahel, mida inimene oma töökohalt soovib saada ning mida ta tegelikult sealt saab. (Locke 1968: 10) Sellest tulenevalt pakkus Locke välja väärtuse-taju teooria, mille kohaselt väljendub töörahulolu järgmise seosega (Locke 1976: 1304, viidatud Judge, Klinger 2007: 400 vahendusel):

$$(1) \quad S = (V_c - P) \times V_i,$$

kus S – tööga rahulolu,

V_c – mida töötaja soovib,

P – mida töötaja saab,

V_i – aspekti olulisus töötajale.

Töötaja soovid ehk ootused töökohale ning aspekti olulisus on küll indiviidist tulenevad tegurid, kuid reaalsuses määrab tööga rahulolu taseme see, kuidas töökoht indiviidi ootustele vastab. Valemist võib näha, et väärtuse-taju teooria kohaselt on töötaja töörahulolu seda madalam, mida suurem on erinevus tema soovide ja reaalsuse vahel. Lisaks mängib olulist rolli ka see, kui oluliseks töötaja peab mingit aspekti oma töö juures. Locke'i teoorias püstitatud hüpoteese testinud uuringust selgus ka, et vastajatel, kelle jaoks oli töö aspekt olulisem, hindasid suurema tõenäosusega aspektiga rahulolu kas väga kõrgelt või väga madalalt. Vastajatel, kelle jaoks aspekt oli vähem oluline, hindasid aspektiga rahulolu pigem keskmiselt. (Rice *et al.* 1991: 37)

Et individuaalsed erinevused mängivad tööhoiakute kujunemisel olulist rolli, kerkis esile juba 1020-30ndatel läbi viidud Hawthorne'i uuringutes. Roethlisberger märkis, et kroonilise rahulolematuse all kannatavate inimeste puhul ei piisa vaid nende kaebusi põhjustavate faktorite eemaldamisest, kuna nende rahulolematuse juured ulatuvad

kaugele isiklikku minevikku. (Roethlisberger 1941, viidatud Staw, Cohen-Charash 2005: 60 kaudu)

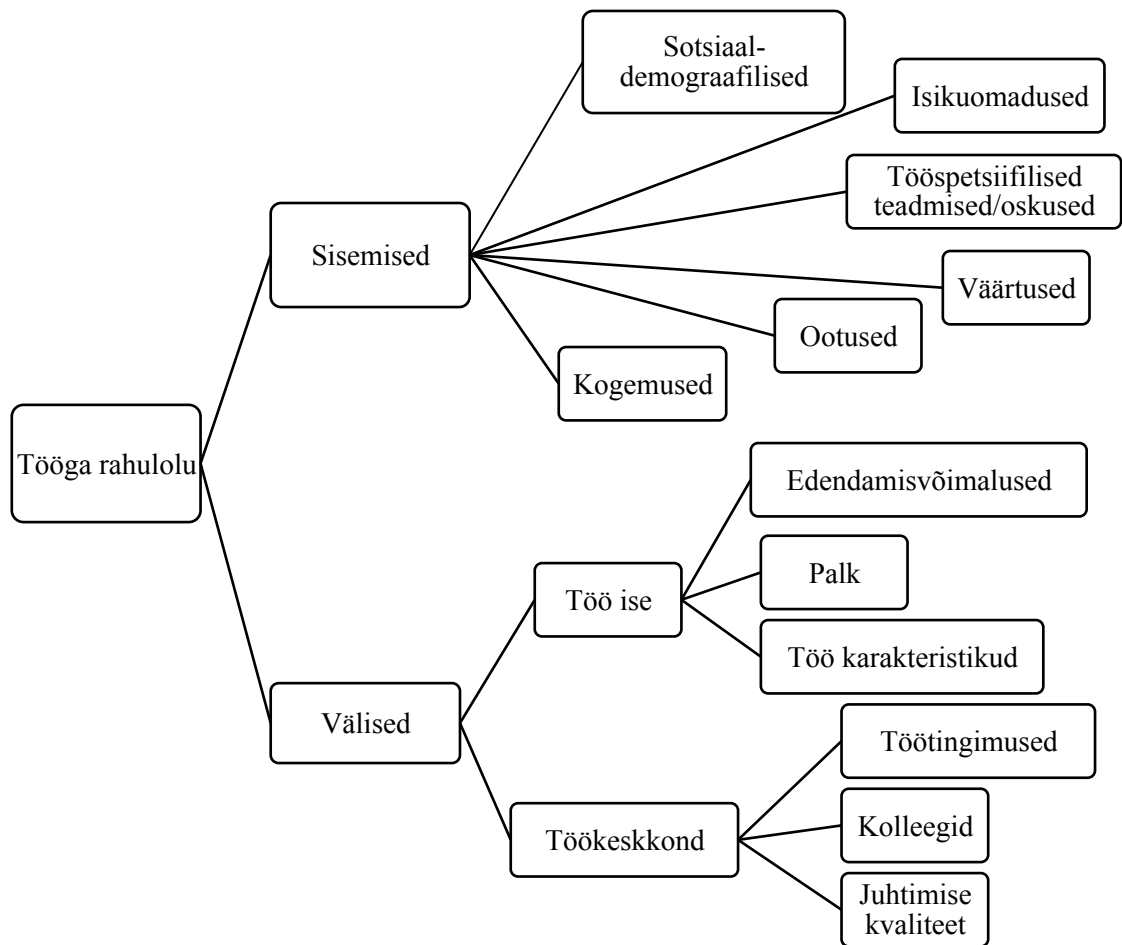
Judge *et al.* (1998: 18) pakkusid välja, et töörahulolu dispositsionaalsust võib selgitada inimeste enesekohaste tuumikhinnangute abil, mis hõlmavad endas fundamentaalseid, alateadlikke järeldusi kas iseenda, teiste või maailma kohta. Kontseptsiooni autorid väitsid, et see, kuidas inimesed hindavad välismaailma ei sõltu mitte ainult sealsetest objektidest, nende tunnustest ja inimeste soovidest nende objektide suhtes, vaid on mõjutatud ka inimeste sisemisest hinnangust iseenda kohta. Nad pakkusid välja neli enesekohast tuumikhinnangut (*Ibid.*: 18):

- enesehinnang (*self-esteem*) – põhiline hinnang iseenda kohta ja kõige fundamentaalsem näitaja, kuna väljendab, mis väärtuse inimene annab iseendale;
- üldine enesemõjukus (*generalized self-efficacy*) – hinnang enda võimekusele mobiliseerida motivatsiooni, kognitiivseid ressursse ja tegevussundi, mis on vajalikud oma elus toimivate sündmuste juhtimiseks;
- kontrollkese (*locus of control*) – mil määral usub inimene, et ta omab kontrolli oma elu sündmuste üle või usub, et väliskeskkond või saatus omab kontrolli;
- neurootilisus (*neuroticism*) – väljendab emotsionaalset stabiilsust; neurootilised inimesed on tihti peale ärevad, ebakindlad, süüdlaslikud ja pelglikud.

Andmeid koguti kahest riigist ning uuringu tulemusena selgus, et enesekohastel tuumikhinnangutel on püsiv mõju tööga rahulolule, mis ei ole mõjutatud töö enda omadustest. Uuringu autorite tõlgenduse kohaselt on positiivsete tuumikhinnangutega inimestel sellised isikuomadused, mis võimaldavad neil omada positiivsemat hinnangut oma töö ja elu kohta. Enesekohastel tuumikhinnangutel on ka teine, kaudsem mõju tööga rahulolule – tuumikhinnangud mõjutavad ka seda, kuidas inimesed hindavad töö karakteristikuid (nagu autonoomia ja töö tähenduslikkus). Kui inimestel paluti kirjeldada oma töö karakteristikuid, siis positiivsemate tuumikhinnangutega töötajad olid rohkem rahul oma tööga, kuna nägid seal mitmekülgseid ülesandeid, väljakutseid ja üleüldiselt suuremat väärtust. (Judge *et al.* 1998: 31) Enesekohaste tuumikhinnangute teooriat toetas ka Judge'i ja Bono (2001: 80) uuring, mis leidis positiivse korrelatsiooni iga nelja tuumikhinnangu ja tööga rahulolu vahel.

Tööga rahulolu paremaks selgitamiseks nii väliste kui sisemiste tegurite koosmõju abil loodi sotsiaalse informatsiooni töötlemise teooria. Salancik ja Pfeffer (1978: 224) kritiseerisid laialtlevinud vajaduste-rahulolu paradigmat, mille kohaselt on inimestel vajadused, töökohtadel on karakteristikud, ning tööhoiakud kujunevad nende kahe kokkupunktides. Nende sõnul asetati liiga suur rõhk dispositsioonidele selgitamiseks inimeste käitumist, ning arvestamata jäeti situatsiooniliste teguritega. Sotsiaalse informatsiooni töötlemise teooria tugineb eeldusele, et inimesed kui adaptiivsed organismid kujundavad ja kohandavad oma hoiakuid, käitumist ja uskumusi vastavalt end ümbritsevale sotsiaalsele kontekstile ning enda mineviku ja oleviku käitumise tagajärgedele (*Ibid*: 226). Kuigi Salanciki ja Pfefferi esitatud teooria tugineb kirjandusele ning ei sisalda empiirilist analüüsi, pakub see teist lähenemisviisi tööga rahulolule, mille kohaselt mängivad mitmed sotsiaalsed mõjutused tööhoiakute kujunemisel olulisemat rolli, kui individuaalsed vajadused või muud tööomadused.

Pollock *et al.* testisid üheaegselt Hackmani ja Oldhami töö karakteristikute mudelit ning sotsiaalse informatsiooni töötlemise teooriat ning võttes arvesse mõlema teooria kohta suunatud kriitikat, koostasid ja testisid ühte integreeritud mudelit. Tulemused olid kooskõlas nii töö karakteristikute mudeli – töörahulolu tase on tugevas positiivses seoses objektiivsete töö karakteristikute hinnanguga – kui sotsiaalse informatsiooni töötlemise teooriaga – töötajate tööga rahulolu tase on tugevas positiivses seoses teiste töötajate (kellega töötaja vahetult suhtleb) töörahulolu tasemega. Samas ei leidnud kinnitust hüpotees, mille kohaselt oleks töötaja eelneval kogemusel modereeriv mõju töörahulolu ja sotsiaalse keskkonna vahel. (Pollock *et al.* 2000: 324)



Joonis 2. Tööga rahulolu selgitavad tegurid (autori koostatud erinevate teoreetiliste käsitluste põhjal)

Tööga rahulolu ei ole aga ainult teadlaste jaoks oluline teema, vaid ka organisatsiooni huvides on oma töötajate tööga rahulolu suurendamine. Esiteks vaatleme tööga rahulolu ja töö tulemuslikkuse vahelist seost. Juba Hawthorne'i uuringud demonstreerisid, et töötajate hoiakutel oma töö suhtes on mõju töö tulemuslikkusele. (Roethlisberger, Dickson 1961) Kuid empiirilised uuringud on lagedale tulnud mitmete vastukäivate tulemustega, suutmata jõuda üksmeelele, kas tööga rahulolu tõstab tulemuslikkust või vastupidi. Judge *et al.* (1998: 377) koostasid põhjaliku ülevaate 295 uuringust, mis töörahulolu ja –tulemuslikkuse seost analüüsisid, ning leidsid vähemalt seitse erinevat viisi, kuidas nende kahe muutuja vahelist seost on selgitatud. Suur osa uuringutest on keskendunud tööga rahulolu ja tulemuslikkuse vahelise seose uurimisele erinevate tegurite koosmõju kaudu. Näiteks on leitud, et rahulolevad töötajad saavutavad suurema tõenäosusega paremaid töötulemusi olukordades, kus neile antakse teatud määral

vabadust otsustamaks oma töö tegemise viisi üle (Bowling *et al.* 2015: 95). Ziegler *et al.* (2012: 2019) koostasid huvitava uuringu, kus uurisid tööga rahulolu seost töö tulemuslikkusega, kui modereerivaks teguriks oli ambivalentsus töö suhtes. Näiteks võib inimene olla mingite aspektidega oma tööga juures väga rahul ja teistega rahulolematu, kuid üldises tööga rahulolu hinnangus see ei kajastu. Uuringust selgus, et ambivalentsusel oli modereeriv efekt töö rahulolu ja tulemuslikkuse seose vahel. Kõrge tööga rahulolu oli seotud kõrgema töö tulemuslikkusega, kui töötaja ambivalentsus töö suhtes oli madalam. Kõrge ambivalentsusega töötajate puhul tööga rahulolu ja töö tulemuslikkuse vahel seos puudus. (*Ibid.*: 2032)

Laialdaselt on uuritud ka tööga rahulolu seost töölt lahkumise kavatsuse või otsusega. Mathieu *et al.* (2016: 123) väidavad, et tööga rahulolul puudub otsene statistiliselt oluline seos töölt lahkumise kavatsusega. Pigem on tööga rahulolu seotud organisatsiooni pühendumusega, mis omakorda on negatiivselt seotud töölt lahkumise kavatsustega. Watersi ja Roachi (1979: 396) uuringu kohaselt ei aidanud tööga rahulolu tase ennustada töölt lahkumist, kuid selgus, et töötajad, kes katkestasid oma töölepingu, hakkasid sellele eelnevalt tavalisest rohkem töölt puuduma.

Lisaks sellele, et tööga rahulolu mõistmine on kasulik organisatsiooni enda huvide seisukohast, võib tööga rahulolu olulisust vaadata ka humanitaarsest vaatepunktist. Tööhoiakud on olulised, kuna harilikult on töö suur osa inimese elust, seega on autori arvates tööga rahulolul suur roll ka üldises eluga rahulolus. Judge ja Watanabe (1993: 245) uuringust selgus, et tööga rahulolu ja eluga rahulolu vaheline seos on kahe-suunaline – tööga rahulolu mõjutab eluga rahulolu, kuid ka eluga rahulolu mõjutab tööga rahulolu. Wolfram ja Gratton (2014: 86) leidsid, et töö- ja eraelu vahel esineb kõrvalefekte – positiivsed kogemused eraelus kandusid üle ka tööellu ning olid seotud kõrgema eluga rahuloluga. Negatiivsed kogemused töökohal olid seotud aga madalama üldise eluga rahuloluga.

Käesolevas peatükis on antud ülevaade tööga rahulolust kui organisatsioonipsühholoogia valdkonna ühest laialdasemalt uuritud mõistest. Tööga rahulolu pakub suurt huvi nii akadeemikutele kui organisatsiooni juhtidele, kuna rahulolevad töötajad panustavad rohkem oma töösse ja organisatsiooni edusse ning vahetavad väiksema tõenäosusega töökohta. Varasemad töörahulolu käsitlused seadsid

esikohale materiaalsed tegurid, kuid alates Hawthorne'i uuringutest on rohkem rõhku hakatud pöörama ka psühholoogilistele ja sotsiaalsetele teguritele, et töötajate tööga rahulolu mõista ja parandada. Üks kuulsamaid töörahulolu teooriaid on Herzbergi motivatsiooni-hügieeni teooria, mis väidab, et tööga rahulolu ja rahulolematust põhjustavad erinevad tegurid (Herzberg 1974: 18). Ühe enimsiteeritud tööga rahulolu definitsiooni autoriks on Locke (1968: 10), kelle sõnul on tööga rahulolu meeldiv emotsionaalne seis, mis tuleneb sellest, kuidas töötaja hindab oma tööga seotud väärtuste saavutamist. Hackmani ja Oldhami kuulus töö karakteristikute mudel väidab, et töötaja soovib enim kogeda oma töö puhul tähenduslikkust, vastutust ning saada tagasisidet, ning määratleb viis töö karakteristikut, mis neid tundeid esile kutsuvad (Hackman *et al.* 1975: 58). Erinevate teooriate põhjal võib jagada tööga rahulolu mõjutavad tegurid kaheks: sisemised ehk indiviidist tulenevad ning välised ehk töökeskkonnast tulenevad.

1.2. Tööga rahulolu selgitavad tegurid varasemate uuringute põhjal

Tööga rahulolu on organisatsioonipsühholoogia valdkonna üks enimuuritud teemasid ning sellekohane kirjandus on rikkalik. EBSCO Discovery andmebaasi otsingumootor viitas käesoleva töö kirjutamise hetkel 66 832 eelretsenseeritud kirjutisele tööga rahulolu teemal. Samas leidub palju vähem töid, mis keskenduksid tööga rahulolu uurimisele vähemus- ja põhirahvuse gruppide võrdluses. Järgnevas peatükis antakse kõigepealt ülevaade tööga rahulolu selgitavatest universaalsetest teguritest ning seejärel tuuakse varasemate uuringute põhjal välja tegurid, mis võiksid mõjutada vähemusrühvuste tööga rahulolu. Tulenevalt teoreetilistest töörahulolu käsitlustest on vaatluse all nii välised ehk töökeskkonnast kui sisemised ehk indiviidist tulenevad tegurid.

Palk on töö tegemise eest saadav kõige konkreetsem materiaalne tasu. Spector (1997: 42) teooria kohaselt ei ole palk iseenesest tugev faktor tööga rahulolus. Herzbergi (1974: 18) motivatsiooni-hügieeni teooria kohaselt võib palgaga rahulolematus tööga rahulolu vähendada, kuid kõrgem palk tööga rahulolu positiivselt ei mõjuta. Judge *et al.* (2010: 157) analüüsis 92 valimit ning tulemusteks oli, et palgal on positiivne, kuid tagasihoidlik seos tööga rahuloluga. Malka ja Chatman (2003: 737) uuringust selgus, et kõrgemal palgal on tugevam seos kõrgema tööga rahuloluga siis, kui töötaja väärtustab rohkem väliseid motivatsioonitegureid. Palk mängib küll olulist rolli tööga rahulolus, kuid ei riigi ega tööandja seisukohalt ei garanteeri palga tõstmine töötajate rahulolu tõusu.

Ka organisatsiooni suurusel ning juhtkonna ja töötajate vahelistel suhetel võib olla mõju tööga rahulolule. Tanseli ja Gazioglu (2013: 14) uuringu kohaselt on suurtes firmades kehvemad juhtkonna ja töötajate vahelised suhted, mis võib olla põhjuseks madalamale töörahulolu tasemele suurtes firmades. Väär oleks öelda, et organisatsiooni suurus mõjutab otseselt tööga rahulolu, kuid Beer (1964: 35) pakub põhjenduseks, et on mitmed tegurid organisatsioonis, mis selle kasvades muutuvad, ning on otseselt seotud tööga rahulolu taseme muutuses. Need tegurid on Beeri pakutud mudeli kohaselt organisatsiooni struktuur, juhtimine, ning töötajate vajadused ja ootused. Näiteks

tulemuspõhise palgasüsteemi rakendamine võib suurendada töötajate pingutusi ning motivatsiooni, kuid tõstab töötajate tööga rahulolu vaid suurtes firmades. (Artz 2008: 340)

Herzbergi teooria kohaselt mõjutab tööga rahulolu positiivselt ka edendamise- ja arenguvõimalused töö juures (1974: 18). Seda väidet kinnitavad mitmed uuringud. Kostease (2011: 192) uuringust selgus, et viimase kahe aasta jooksul saadud ametikõrgendus mõjutas positiivselt tööga rahulolu. Samuti tõstis tööga rahulolu töötaja uskumus, et järgmise kahe aasta jooksul on tal võimalik ametikõrgendust saada. Siinkohal näeme, et olulist rolli mängivad töötaja ootused töökohale, nagu väidab ka Locke'i tööga rahulolu teooria (1968: 10). Edendamisevõimalused on küll väline tegur, kuid töötaja ootused ametikõrgenduse osas on sisemine tegur. Edendamisevõimalused mõjutavad positiivselt nii töötaja afektiivset kui normatiivset pühendumistunnet organisatsioonile ning seeläbi tööga rahulolu (Valaei, Rezaei 2016: 1663).

Organisatsiooni sisekliima, kultuur ja töötajate vahelised suhted on samuti potentsiaalsed tööga rahulolu selgitavad tegurid (Herzberg 1974; Pollock *et al.* 2000; Roethlisberger, Dickson 1961). Organisatsioonikultuur esineb kahel kujul: juhtide ja juhtimisega seotud kultuur ning töötajatega seotud kultuur. Sabri *et al.* (2011: 126) uuringust selgus, et mõlemal juhul on organisatsiooni kultuuril tugev positiivne seos töötajate rahuloluga, kuid töötajate kultuuril on seos tugevam. Diestel *et al.* (2014: 372) uurisid tööga rahulolu ja töölt puudumise seost ning leidsid, et indiviidi rahulolematust töökoha väliste teguritega (nagu töötingimused ja karjäärivõimalused) põhjustas tema töölt puudumist juhtudel, kui ka tema töökollektiivis (meeskonnad või grupid) esines palju puudumisi. See on kooskõlas sotsiaalse informatsiooni töötlemise teooriaga, mis väidab, et invidiidid lähtuvad omaenda käitumises ümbritsevas keskkonna normidest (Salancik, Pfeffer 1978: 226).

Mitmed uuringud on leidnud ka seose töörahulolu ja töötaja vanuse vahel. Clark *et al.* (1996: 73) pakkusid aga välja, et vanuse ja töörahulolu seos ei ole lineaarne, vaid hoopis U-kujuline – ilma ühegi teise kontrollmuutujata langeb uuringu kohaselt tööga rahulolu keskmiselt 31. eluaastani ning hakkab seejärel tõusma. Üheks põhjenduseks pakkusid uuringu autorid, et noortel on oma esimese töökoha leides suurem rahulolu, kuna olukord on nende jaoks uus ning nad võivad tunda uhkust oma eakaaslaste ees,

kelle seas on kõrge töötuse määr. Keskeale lähenedes aga nende ootused töökohale tõusevad, nähes rohkem eakaaslasi karjääriredelil tõusmas ja saamas paremaid töökohti. Vanemas eas aga tööga rahulolu taas tõuseb, kui saadakse aru, et juba kehtestatud karjääriteel pole enam alternatiivseid ega paremaid töökohti saadaval, seega suured ambitsioonid kaovad. (*Ibid.*: 76) Sarnase kujuga seose vanuse ja töörahulolu vahel leidsid ka Wilks ja Neto (2012: 885), kelle uuringust selgus, et vanematel töötajatel on kõrgem tööga rahulolu. Chaudhuri et al. (2015: 14) ei leidnud kinnitust, et tööga rahulolu ja vanuse vaheline seos oleks U-kujuline ning väitsid, et vanusel puudub oluline seos töörahuloluga.

Mitmed uuringud on analüüsinud hariduse ja töörahulolu seost. Gordon ja Arvey (1975: 890) leidsid, et üldine tööga rahulolu ei varieeru sõltuvalt omandatud hariduse tasemest. Samas olid kõrgema haridustasemega töötajad vähem rahul mõningate aspektidega töö juures, nagu näiteks üldine organisatsiooni juhtimine. Burrise (1983: 460) uuringust selgus, et kõige kõrgemad töörahulolu tasemed leidsid töötajatel, kes olid oma töökohtade jaoks alakvalifitseeritud, ning vastupidi, kõige madalam töörahulolu tase oli töötajatel, kes olid oma töökohtade jaoks üle kvalifitseeritud. Burris järeldas, et üleharitus on seotud madalama töörahulolu tasemega. Glenn ja Weaver (1982: 51) leidsid, et üldiselt on haridusel väga väike otsene mõju tööga rahulolule. Ganzach (2003: 115) uuris hariduse ja intelligentsi seost sisemise tööga rahulolu ning palgaga rahuloluga. Kui elimineerida töö karakteristikute mõju, on intelligentsil tugev negatiivne seos tööga rahuloluga ning ebaoluline seos palgaga rahuloluga; haridusel on aga tugev negatiivne seos palgaga rahuloluga ning vähene mõju sisemisele tööga rahulolule. Seega ei pruugi töörahulolu olla otseselt omandatud haridustasemest sõltuv, kuid samas võib üleharitus või üle kvalifitseeritus mõjuda tööga rahulolule negatiivselt.

Soo roll tööga rahulolus on olnud palju rohkemate uuringute objektiks ning ka tulemused on olnud väga erinevad. Mitmed uuringud mitmete erinevate ametite kohta on näidanud naiste kõrgemat töörahulolu taset võrreldes meestega (nt McDuff 2001: 15; Dhawan 2000: 130). Sloane ja Williams (2000: 496) tõid oma uuringus palgalõhe ja töörahulolu kohta Ameerika Ühendriikides ja Ühendkuningriigis välja, et kuigi naistele makstakse vähem palka, on nende tööga rahulolu meeste omast keskmiselt kõrgem. Sama uuring näitas ka, et meeste puhul mängib kõrgem palk töörahulolu puhul

suuremat rolli, kui naiste puhul. Üheks selgituseks naiste kõrgema töörahulolu kohta võib olla, et naistel on tööturule sisenedes üldiselt madalamad ootused. (Dhawan 2000: 121)

Samas leidub ka uuringuid, kus selgus, et meeste ja naiste tööga rahulolu sarnasus sõltub valdkonnast ja erialast. Chiu (1998: 532) uuris 326 advokaati ning selgus, et professionaalidest naistel on tunduvalt madalam tööga rahulolu, kui meestel. Autor väitis, et naistel on samaväärsed ootused meestega, kuid nende madalam tööga rahulolu tuleneb nende väiksemast mõjuvõimust organisatsioonis ning vähematest edendamisvõimalustest. Bender ja Haywood (2006: 269) leidsid, et naissoost majandusteadlastel, reaalteadlastel ja inseneridel on tunduvalt madalam tööga rahulolu kui nende meessoost kolleegidel. Samuti on meestega võrreldes madalam tööga rahulolu sotsiaal- ja juhtimisteaduste haridusega naistel, kes ei tööta akadeemilistel töökohtadel ning naissoost inseneridel, kes töötavad ettevõtlussektoris.

Vähemus- ja põhirahvuse gruppide lõikes tööga rahulolu kohta läbi viidud uuringuid leidub tunduvalt vähem ning võrdluste tegemine on raskendatud, kuna tavaliselt on uuringud läbi viidud ühe riigi andmete põhjal ning vaatluse alla on võetud väga väike grupp inimesi ühe rahvusliku päritoluga. Konkreetse riigi vähemusrahvust iseloomustavad omadused sõltuvad nii päritoluriigi kui elukohariigi kultuurist, poliitikast, ühiskonnast jpm. Seega tuleb ettevaatlik olla tehes nende uuringute põhjal järeldusi vähemusrahvuste kohta üldiselt. Järgnevalt tehakse siiski ülevaade mõningatest uuringutest, milles on vaadeldud vähemusrahvuste tööga rahulolule selgitavaid tegureid.

Sabharwal (2011: 163) püüdis välja selgitada, kas Ameerika teaduslikes instituutides töötavate teadlaste ja inseneride hulgas esineb tööga rahulolu tasemes erinevusi sõltuvalt nende kodakondsusest. Uuringust selgus, et üldine tööga rahulolu tase on välismaal sündinud teadlaste puhul Ameerikas sündinud töötajatega võrreldes madalam. Uuringus olid välismaal sündinud töötajad liigitatud kolmeks: naturalisatsiooni korras kodakondsuse saanud elanikud, alalised elanikud ning ajutised elanikud. Kõigi kolme grupi puhul oli tööga rahulolu tase Ameerikas sündinud töötajatega võrreldes madalam. Huvitaval kombel oli välismaal sündinutel kõrgem motivatsioonitase ning üldiselt suurem produktiivsus, kuid sellegipoolest madalam tööga rahulolu. See läheb vastuollu

avaliku sektori motivatsiooni teooriaga ning mitmete uuringutega, mille kohaselt avaliku sektori töötajatel puhul kaasneb suure motivatsiooniga ka suurem tööga rahulolu (Sabharwal 2011: 144). Uuringu kohaselt oli aga tööga rahulolu kõrgem neil teadlastel, kes olid avaldanud rohkem artikleid ja raamatuid. Kõrgematel juhtiv- ja autoriteetsematel positsioonidel töötajatel oli samuti kõrgem tööga rahulolu. Lisaks mõjutas töörahulolu taset positiivselt ka palk. Kehvema inglise keele oskusega töötajatel oli madalam tööga rahulolu tase. (Sabharwal 2011: 161)

Valdivia ja Flores (2012: 31) uurisid latiino päritolu immigrantide tööga rahulolu Ameerika maakohtades. Uuringust selgus, et tööga seotud teguritel nagu tööstaaž, töötunnid ja palk ei olnud olulist mõju tööga rahulolule. (*Ibid.*: 40) Tööga rahulolu taset mõjutas aga positiivselt etnilise identiteedi tugevus ja kohanemine Anglo kultuuriga ning negatiivselt kogukonnas tajutud diskrimineerimine ja rassism. Ka Shinnar (2007: 352) väitis 17 Mehhiko immigrandiga läbi viidud intervjuude põhjal, et etnilise identiteedi tugevus mängib immigrantide karjääri ehitamises suurt rolli – intervjuudes osalejad tunnistasid, et tundsid uhkust oma töö üle ja uskusid, et pingutavad rohkem võrreldes oma ameeriklastest naabritega.

Kanadas töötavate filipiini päritolu immigrantide kohta tehtud uuringust selgus, et juhtkonna poolne (moraalne) toetus oli tugevamas positiivses korrelatsioonis tööga rahuloluga, kui näiteks toetus immigrantidest töökaaslaste poolt või toetus kanadalastest töökaaslaste poolt. Kuigi kõige suuremat toetust saadi just immigrantidest töökaaslaste poolt, ei ole immigrantidest töökaaslaste toetuse ja tööga rahulolu vahelise korrelatsiooni tugevus oluliselt tugevam, kui kanadalastest töökaaslaste või juhtkonna poolse toetuse puhul. (Wang, Sangalang 2005: 250) Kanadas töötavad filipiini immigrandid omistavad suurt tähtsust kanadalastest kolleegidelt saadavale moraalsele toele, kuna see võimaldab neil tunda aktsepteeritust oma töökohas ja ühiskonnas. (Bourhis et al. 1997: 382) Soome transpordiettevõtte töötajate seas läbi viidud uuring näitas samuti, et immigrantidest töötajate ja kohalike töötajate vahelistel suhetel on tugev positiivne korrelatsioon mõlema osapoole tööga rahuloluga. (Bergbom, Kinnunen 2014: 165)

Cheng *et al.* (2014: 2171) selgitasid välja, et Hiina linnadesse sisseerännanute uue põlvkonna migrantidel on üldiselt madalam tööga rahulolu tase kui esimese põlvkonna

migrantidel, kuid kõrgem palk. Absoluutne sissetulek esimese põlvkonna migrantide ja linnakohalike puhul on positiivses korrelatsioonis õnnelikkuse ja töörahuloluga, kuid korrelatsioon on nõrk. Kuigi tegemist on riigisisese rändega (maalt linnadesse), on Hiinas kultuurilised ja sotsiaalsed eripärad, mille tõttu võib sisserännanuid vaadelda kui vähemusrahvust. Migrantidele ei võimaldata linnakodanikega samu tingimusi ja õigusi, nagu näiteks subsideeritud elamispinnad, haridus- ja tervishoiuteenused. (Cheng *et al.* 2014: 2163) Uue põlvkonna migrantide madala tööga rahulolu põhjuseks pakuvad Cheng *et al.* (*Ibid.*: 2171), et noortel on kõrgemad ootused oma karjääri ja elu suhtes, mis neid linnas ootab, kuid tegelikkuses on neil oma ambitsioonide realiseerimiseks väga piiratud võimalused.

New Yorki restoranides töötavate Hiina immigrantide hulgas läbi viidud uuringus selgus, et väljaspool Hiinalinna (ingl.k. *Chinatown*) töötavad immigrandid on rohkem kohalikku kultuuri assimileerunud kui Hiinalinnas töötavad immigrandid. Väljaspool Hiinalinna töötavate immigrantide puhul on ka tööga rahulolu tase kõrgem ning üldiselt on kultuuri assimileerumise tase seotud tööga rahulolu tasemega. Inglise keele oskusel ja haridusel on seos kultuuri assimileerumise, kuid mitte tööga rahulolu tasemega. (Au *et al.* 1998: 11)

Miller ja Travers (2005) viisid läbi uuringu Ühendkuningriigi õpetajate hulgas ning leidsid, et etnilise vähemusrahvuse hulka kuuluvatel õpetajatel on teiste gruppidega võrreldes madalam tööga rahulolu ja kehvem vaimne tervis. Tööga rahulolematust selgitavateks teguriteks osutusid diskrimineerimine, töökoormus, üldine tervises seisund, probleemidega toimetuleku strateegia, ning staatuse ja edendamise võimaluste puudumine. Need viis tegurit selgitasid tööga rahulolu varieeruvuse etnilisest vähemusrahvusest õpetajate tööga rahulolus 50,1% ulatuses. (*Ibid.*: 323)

Mor Barak ja Levin (2002) võtsid oma uuringu fookusesse kaasatuse ja väljajäetuse tunnetuse mõju organisatsioonis vähemusgruppi kuuluvate töötajate tööga rahulolule ja heaolule. Ühest suurest Ameerika kõrgetehnoloogilise ettevõtte töötajate hulgas läbi viidud uuringust selgus, et naised ja rassilise ja etnilise vähemuse hulka kuuluvad töötajad tunnevad end organisatsioonis rohkem väljajäetuna. Kaasatuse või väljajäetuse tunnetus oli aga oluline selgitaja nii tööga rahulolu kui üldise heaolu puhul. (*Ibid.*: 149)

Friday ja Friday (2003) uuringust Ameerika õiguskaitse ametiasutuse töötajate hulgas selgus, et töötajate tööga rahulolu ja sisemise motivatsiooni puhul esineb erinevusi rassi ja etnilise kuuluvuse lõikes. Tööga rahulolu hinnati erinevate töö aspektide kooslusena, milleks olid töö ise, palk, ametikõrgenduse võimalused, töökaaslased, järelevalve ja töö üldiselt. Sisemist motivatsiooni mõõdeti Hackmani ja Oldhami (Hackman *et al.* 1975) töö karakteristikute mudelist tulenevalt, kus valemisse kaasati viis põhilist töö dimensiooni: autonoomia, tagasiside, töö olulisus, töö mitmekesisus ja töö identiteet. Uuringust selgus, et mustanahalised töötajad hindasid valgetest ja latiino kolleegidest kõrgemalt tagasiside ja töö identiteedi aspekte, mille tulemusena oli nende puhul kõrgemad ka sisemise motivatsiooni skoorid. Tööga rahulolu aspektidest hindasid mustanahalised töötajad kõrgemini rahulolu ametikõrgenduse võimalustega ning rahulolu töö endaga. (*Ibid.*: 437)

Erinevate vähemusrahvuste või immigrantide tööga rahulolu uuringute ülevaatest selgus, et antud gruppide puhul on võimalik välja tuua mõningaid ühiseid tegureid, mis tööga rahulolu mõjutavad. Tabelis 3 on toodud käesolevas peatükis vaatluse all olevate uuringute põhjal erinevate tegurite seosed immigrantide või vähemusrahvuse tööga rahuloluga.

Erinevate töörahulolu teooriate põhjal võib üldiselt jagada tööga rahulolu mõjutavad tegurid sisemisteks ehk indiviidist tulenevateks ning välisteks ehk töökeskkonnast tulenevateks teguriteks. Käesolevas töös vaatluse all olnud erinevate empiiriliste uuringute põhjal on indiviidist tulenevad tegurid sotsiaaldemograafilised tegurid nagu näiteks vanus, sugu ja haridus. Töökohast tulenevad tegurid on aga palk, organisatsiooni suurus, edendamisvõimalused, organisatsioonikultuur ja kolleegidevahelised suhted.

Tabel 3. Erinevate tegurite seos tööga rahuloluga vähemusrahvuste ja/või immigrantide puhul varasemate uuringute põhjal

Tegur	Positiivne seos	Negatiivne seos	Seos puudub
Etniline identiteet	Valdivia, Flores (2012); Shinnar (2007)		
Toetus/suhted kolleegidega	Wang, Sangalang (2005); Bourhis (1997); Bergbom, Kinnunen (2014)		
Kultuuri assimileerumise tase	Au <i>et al.</i> (1998)		
Diskrimineerimine/rassism		Valdivia, Flores (2012); Miller, Travers (2005)	
Tööstaaž			Valdivia, Flores (2012)
Töökoormus		Miller, Travers (2005)	Valdivia, Flores (2012)
Palk/sissetulek	Au <i>et al.</i> (1998)		Valdivia, Flores (2012)
Haridustase			Au <i>et al.</i> (1998)
Edendamisvõimalused	Miller, Travers (2005)		

Allikas: (Au *et al.* 1998; Bergbom, Kinnunen 2014; Bourhis 1997; Miller, Travers 2005; Shinnar 2007; Valdivia, Flores 2012; Wang, Sangalang 2005); autori koostatud.

Tööga rahulolu teemal on viidud läbi arvukalt uuringuid ning nende uuringute tulemused varieeruvad sõltuvalt valimist (suurusest, vaatluse all olevast organisatsioonist, ametist, indiviididest), ajaperioodist, ning konkreetsest riigist ja selle institutsionaalsetest teguritest, mis organisatsioone ja seeläbi töötajaid mõjutavad. Konkreetset vähemusrahvuseid fookusesse võtnud töörahulolu uuringuid on läbi viidud tunduvalt vähem. Sellegipoolest on käesolevas peatükis antud mõningatest sellistest uuringutest ülevaade. Lisaks eelmainitud teguritele on uuringutest selgunud, et immigrantide ja vähemusrahvuste tööga rahulolu selgitavate tegurite hulgas on ka etnilise identiteedi tunnetus, kultuuri assimileerumise tase ning diskrimineerimine ja rassism. Vähemusrahvuste tööga rahulolu käsitlevate uuringute põhjal järelduste tegemisse tuleks suhtuda aga ettevaatlikult, kuna vaatluse all olid suhteliselt ühekülgse kultuurilise taustaga väikesed valimid.

2. TÖÖGA RAHULOLU SELGITAVATE TEGURITE ANALÜÜS

2.1. Andmevalim ja analüüsimetoodika

Käesoleva bakalaureusetöö empiirilises osas analüüsitakse vähemus- ja põhirahvusest töötajate hinnangut tööga rahulolule ning selle seost teguritega, mis teooriate ja varasemate uuringute põhjal võiksid omada mõju töörahulolule. Analüüsis kasutatavad andmed pärinevad Euroopa Sotsiaaluuringu (ESS – ingl.k. *European Social Survey*) 2012. aasta voorust ning uuringut on üle-euroopaliselt korraldatud alates 2001. aastast. Kuigi töö kirjutamise hetkeks oli avaldatud ka 2014. aasta vooru andmed, on autor kasutanud 2012. aasta vooru, kuna 2014. aasta voorus puudub tööga rahulolu puudutav küsimus. Iga kahe aasta tagant viiakse läbi näost-näku intervjuud inimestega üle kolmekümnest riigist ning Eesti on uuringus osalenud alates 2004. aastast. Küsitluse käigus kaardistatakse väga mitmekesise Euroopa rahvastiku hoiakud, uskumused ja käitumismustrid. (About the European Social...) Euroopa Sotsiaaluuringu andmetega on varasemalt kirjutanud Tartu Ülikoolis näiteks magistritöö Kuranova (2015), uurides subjektiivset heaolu selgitavaid tegureid Eesti ja teiste riikide võrdluses, ning bakalaureusetöö Anijalg (2013), analüüsid immigrantide ja riigis sündinute eluga rahulolu perestruktuurist lähtuvalt. Tööga rahulolu ja sotsiaalse kapitali seost Euroopa riikide võrdluses majanduskriisi aastatel uuris Euroopa Sotsiaaluuringu andmeid kasutades Lange (2015).

Euroopa Sotsiaaluuring sisaldab eurooplaste kohta väga mitmekülgset informatsiooni ja erinevaid muutujaid, mis sobivad kasutamiseks tööga rahulolu selgitavate tegurite uurimiseks. Tööga rahulolu mõõdeti ESS-is küsimusega “Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?”. Töörahulolu skaalaks on määratud nullist kümneni, kus väärtus null on äärmiselt rahulolematu ning väärtus kümme on äärmiselt rahul. Vähemus- ja põhirahvuse gruppide eristamine käesolevas töös toimub küsimuse

“Kas Te kuulute Eestis rahvusvähemusgruppi?” alusel.

2012. aastal Eestis läbi viidud uuringus osales kokku 2380 inimest. Valim oli juhuslik, osalemiseks sobisid kõik üle 15-aastased inimesed, kelle (alaliseks) elukohaks oli Eesti, sõltumata rahvusest, kodakondsusest, emakeelest või õiguslikust staatusest. Intervjuud viidi läbi eesti ja vene keeles ajavahemikus 01.09.2012 – 28.01.2013. Uuringus osalejatest 58% olid naised ning 42% mehed. Noorim vastaja oli 15 ning vanim 100 aastane. Vastaja keskmine vanus oli 49 aastat. Küsimusele “Kas Te kuulute Eestis rahvusvähemusgruppi?” vastas jaatavalt 472 inimest ehk 19,8% ning eitavalt 1838 inimest ehk 77,2%, kusjuures märkuseks lisati, et sõna “kuuluma” viitab seotusele mingi rahvusgrupiga. “Ei oska öelda” vastas 70 inimest. Tabelis 4 on toodud uuringus osalejate jaotus vanuse, haridustaseme, soo ja leibkonna netosissetuleku alusel:

Tabel 4. Valimi jaotus vanusegruppide, soo, haridustaseme ja leibkonna netosissetuleku alusel, võrdlus vähemus- ja põhirahvuse vahel, osakaal vastanutest

Muutuja		Kogu valim n=2380	Vähemusrahvus n=472	Põhirahvus n=1838
vanus	15-26	0,16	0,10	0,18
	27-38	0,17	0,17	0,16
	39-50	0,18	0,18	0,18
	51-62	0,20	0,24	0,20
	63≤	0,28	0,31	0,28
sugu	mees	0,42	0,42	0,42
	naine	0,58	0,58	0,58
haridustase	madalaim	0,26	0,19	0,26
	keskmine	0,43	0,46	0,43
	kõrgeim	0,31	0,35	0,31
leibkonna netosissetulek	madal	0,28	0,27	0,28
	keskmine	0,38	0,43	0,36
	kõrge	0,34	0,30	0,36

Allikas: (ESS Round 6:...2012); autori arvutused

Nii põhi- kui vähemusrahvuse grupis on kõige suurem osakaal üle 63-aastastel vastajatel (vastavalt 28% ja 31%) ning ligikaudu pooled vastajanutest on 51-aastased või vanemad. Põhirahvusest vastajate hulgas on vähemusrahvuse grupiga võrreldes rohkem noori vanuses 15-26 (vastavalt 18% ja 10%). Sooline jaotus mõlema grupi vahel on võrdne. Kesk- ja kõrghariduse omandanud inimeste osakaal on vähemusrahvuse puhul veidi kõrgem kui põhirahvuse puhul. Leibkonna netosissetuleku

alusel kuuluvad enamus vähemusrahvusest vastanuid keskmise sissetulekuga gruppi (43%). Põhirahvuse puhul on aga keskmise ja kõrge sissetulekuga gruppidesse jaotumine võrdne (mõlemad 36%) ning madala sissetulekuga gruppi kuulub 28% vastanutest.

Lähtudes teoreetilistest käsitlustest, varasematest uuringutest ning Euroopa Sotsiaaluuringus saadaval olevatest andmetest, on vaatluse alla võetud muutujad, mis võiksid omada seost tööga rahulolule. Esimeses peatükis käsitletud erinevatest töörahulolu teooriatest selgus, et tööga rahulolu mõjutavad nii indiviidist kui töökohast tulenevad tegurid. Sisemised ehk indiviidist tulenevad tegurid on sotsiaalmajanduslikud tegurid nagu sugu, vanus ja haridustase, Judge *et al.* (1998: 18) teooria kohaselt ka sisemised tuumikhinnangud, ning lisaks indiviidi enda ootused, kogemused ja tööspetsiifilised teadmised ja oskused (vt. joonis 2). Euroopa Sotsiaaluuringu andmete hulgas näitajad tuumikhinnangute, ootuste, kogemuste ja teadmiste-oskuste kohta puuduvad, seega on indiviidist tulenevatest teguritest käesolevas töös vaatluse all sugu, vanus ja haridustase. Välised ehk töökeskkonnast tulenevad tegurid on varasemate empiiriliste uuringute põhjal näiteks palk, organisatsiooni suurus, edendamisvõimalused, organisatsioonikultuur ja suhted töökaaslastega. Euroopa Sotsiaaluuringu andmete hulgas on nendest teguritest kättesaadavad organisatsiooni suurus. Kuna palga kohta ESS andmestikus küsimus puudub, on võetud vaatluse alla muutuja, mis iseloomustab leibkonna netosissetulekut. Leibkonna netosissetulek on indiviidi majanduslikku seisu iseloomustav näitaja ning liigitub sel juhul indiviidist tulenevate tegurite alla. Lisaks on autor valinud Hackmani ja Oldhami töö karakteristikute mudeli (1975) põhjal näitaja, mis ESS andmestikust on saadaval ning võiks omada mõju tööga rahulolule, ning selleks on autonoomia. Fookusmuutujaks on käesoleva töö rõhuasetusest lähtuvalt indiviidi kuulumine vähemus- või põhirahvuse hulka. Mõningatest vähemusrahvuste ja immigrantide töörahulolu analüüsivate uuringute kohta tehtud ülevaatest selgus, et lisaks ülalmainitud teguritele omavad vähemusrahvuste ja immigrantide puhul tööga rahulolule mõju ka diskrimineerimine ja rassism (Valdivia, Flores 2012; Miller, Travers 2005), kultuuri assimileerumise tase (Au *et al.* 1998) ning etnilise identiteedi tunnetus (Valdivia, Flores 2012; Shinnar 2007). Kahjuks ei võimalda ESS nendest näitajatest ühtki otseselt hinnata ning seega keskendutakse käesolevas töös universaalsetele teguritele (st mis teoreetiliselt peaksid

tööga rahulolu selgitama kõigi inimeste puhul) ning vaadeldakse tulemusi vähemus- ja põhirahvusgruppide lõikes eraldi.

Tööga rahulolu paluti hinnata inimestel, kes olid vastamise hetkel palgalisel töökohal, ning kui vastaja töötas parasjagu mitmel töökohal, paluti vastata enda hinnangul peamise töökoha kohta. Küsimus sõnastati järgnevalt: “Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?” Tööraahulolu skaalaks on määratud nullist kümneni, kus väärtus null on äärmiselt rahulolematu ning väärtus kümme on äärmiselt rahul. Vastusevariantide hulgas oli ka valik “Ei oska öelda” ning võimalus oli vastamast keelduda. “Ei oska öelda” vastanud ja vastamisest keeldunud osalejate vastused eemaldatakse käesolevas töös läbi viidavast analüüsist.

Indiviidist tulenevate muutujate hulgas on sugu, vanus ja haridustase. Haridustaset hinnati küsimusega “Milline on Teie kõrgeim haridustase, mille olete omandanud?” ning valida oli 15 erineva vastusevariandi vahel alates algharidusest kuni doktorikraadini (sh kutse- ja kutsekõrgharidus). Käesolevas töös on 15 erinevat taset koondatud kokku kolmeks: madalaim, keskmine ja kõrgeim haridustase (vt tabel 5). Indiviidi majanduslikku seisu iseloomustavaks näitajaks on valitud leibkonna netosissetulek, mis on ESS andmestikus toodud 10 detšiilis ning taas on autor koondanud vastused kolme gruppi: madal, keskmine ja kõrge sissetulekuga leibkonnad. Vanust kirjeldav muutuja on kodeeritud viide vanusegruppi võimaldamaks võrrelda tööga rahulolu tasemeid ka vanusegruppide lõikes. Kuna noorim vastaja on 15-aastane, on noorima vanusegrupi alampiiriks 15 aastat.

Vaatluse all on ka üks ESS andmestikus saadavalolev muutuja Hackmani ja Oldhami töö karakteristikute mudelist, mis teooria kohaselt peaksid avaldama mõju töötajate sisemisele motivatsioonile ja tööga rahulolule. Töö karakteristikutest autonoomiat iseloomustav näitaja on ESS andmestikus vastaja hinnang väitele “Võimalus otsustada, kuidas oma igapäevane töö organiseerida”. Hinnang on skaalal ühest kümneni, kus 0 puhul otsustusvõime puudub ning 10 puhul on täielik kontroll otsustuse üle.

Tabel 5. Regressioonimudelil kasutatavad muutujad ning nende kodeering

Muutuja	Küsimus ESS andmestikus	Kodeering ESS andmestikus	Kodeering töös
sugu	vastaja sugu	1 – mees 2 – naine	0 – mees 1 – naine
vanus	vastaja vanus aastates	vastaja vanus aastates	0 – 15-26a. 1 – 27-38a. 2 – 39-50a. 3 – 51-62a. 4 – 63a.≤
haridustase	Milline on Teie kõrgeim haridustase, mille olete omandanud?	15 erinevat taset algharidusest doktorikraadini	0 – madalaim haridustase 1 – keskmine haridustase 2 – kõrgeim haridustase
sissetulek	Liites kokku sissetuleku kõikidest sissetulekuallikatest nii ametlik kui mitteametlik palk, pension, toetus- ja abirahad jne., siis mis oli Teie leibkonna kogu netosissetulek?	10 detsiili	0 – madal (1-3 detsiil) 1 – keskmine (4-7 detsiil) 2 – kõrge (8-10 detsiil)
autonoomia	Võimalus otsustada, kuidas oma igapäevane töö organiseerida	0 – mul ei ole/ei olnud mingit võimalust ... 10 – mul on/oli täielik voli	ühtib ESS kodeeringuga
organisatsiooni suurus	Kaasa arvatud Teie ise, mitu inimest töötab/töötas kohas, kus Te tavaliselt töötate/töötasite?	1 – alla 10 2 – 10 kuni 24 3 – 25 kuni 99 4 – 100 kuni 499 5 – 500 või rohkem	0 – alla 10 1 – 10 kuni 24 2 – 25 kuni 99 3 – 100 kuni 499 4 – 500 või rohkem
vähemus- või põhirahvusest	Kas Te kuulute Eestis vähemusgruppi?	1 – jah 2 – ei	0 – ei 1 – jah
tööga rahulolu	Kõike arvesse võttes, kui rahul Te olete oma praeguse tööga?	00 – äärmiselt rahulolematu ... 10 – äärmiselt rahulolev	ühtib ESS kodeeringuga

Allikas: (Euroopa Sotsiaaluuring 2012/13 küsitlusankeet); autori koostatud

Tabelis 6 on toodud tööga rahulolu ja seda selgitavaid muutujaid iseloomustavad statistikud: keskväärtus, mediaan, standardhälve, miinimum ja maksimum. Vähemusrahvuse tööga rahulolu mediaani väärtus on 7 ja keskmine töörahulolu 6,63. Põhirahvuse tööga rahulolu mediaan on 8 ja keskmine 7,33. Vähemusrahvuse tööga rahulolu hinnangu keskväärtus on põhirahvusega võrreldes madalam ning ka standardhälve on suurem. Vähemusrahvuse puhul on keskmine hinnang autonoomiale veidi madalam kui põhirahvuse puhul.

Tabel 6. Tööga rahulolu kirjeldavad statistikud keskväärtus, mediaan, standardhälve, miinimum ja maksimum vähemus- ja põhirahvusgruppide võrdluses

Muutuja	Statistik	Kogu valim	Vähemusrahvus	Põhirahvus
Tööga rahulolu	Keskväärtus	7,16	6,63	7,33
	Mediaan	8,00	7	8
	Standardhälve	2,07	2,252	1,986
	Miinimum	0		
	Maksimum	10		

Allikas: (ESS Round 6:...2012); autori koostatud

Vähemus- ja põhirahvuse hulka kuuluvate inimeste tööga rahulolu erinevust kontrolliti Mann-Whitney testiga ja tulemuseks oli, et antud andmete põhjal saame 95% tõenäosusega väita, et gruppide lõikes ei ole tööga rahulolu sarnane (vt. lisa 1). Järgmiseks vaadati, kas vähemus ja põhirahvuse tööga rahulolu on ühtlaselt jaotunud. Hii-ruut testi tulemusel selgus, et tööga rahulolu on gruppide lõikes jaotunud erinevalt.

Et välja selgitada, milliste teguritega on seotud inimeste hinnangud oma tööga rahulolule ning kas need tegurid on rahvusgruppide lõikes erinevad, kasutatakse töö järgmises peatükis ökonomeetrilist analüüsi. Tuginedes teoreetilistele käsitlustele spetsifitseeritakse siinkohal ökonomeetriline mudel, millega järgmises alapeatükis tegelema hakatakse. Mudeli sõltuvaks muutujaks on tööga rahulolu ning nagu eelnevalt välja toodud, on selgitavad muutujad nii sisemised ehk indiviidist kui välised ehk töökeskkonnast tulenevad tegurid ning tulemusi võrreldakse põhi- ja vähemusrahvusgruppide lõikes. Mudeli kujuks on:

$$(2) \quad Y_i = a_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 X_{5i} + \beta_6 X_{6i} + u_i$$

kus Y_i – i-nda töötaja hinnang tööga rahulolule,

a_0 – vabaliige,

β_i – parameetrid,

X_1 – sugu,

X_2 – vanus,

X_3 – haridustase,

X_4 – sissetulek,

X_5 – organisatsiooni suurus,

X_6 – autonoomia,

u_i – vealiige.

Järgmises alapeatükis viiakse läbi seoste analüüs ning regressioonanalüüs püstitatud regressioonimudeliga. Kuna selgitavaid tegureid on rohkem kui üks, on tegemist mitmese regressioonanalüüsiga.

2.2. Tööga rahulolu selgitavate tegurite regressioonanalüüsi tulemused vähemus- ja põhirahvusgruppide lõikes

Järgnevalt viiakse läbi regressioonanalüüs tööga rahulolu ja seda selgitavate tegurite vahel vähemus- ja põhirahvuse hulka kuuluvate inimeste lõikes. Sõltuvaks muutujaks on vastaja hinnang tööga rahulolule. Selgitavateks teguriteks valiti tegurid, mis kerkisid teooria osas rohkem esile ning mis olid välja toodud ka varasemate uuringute ülevaates. Tabelis 7 on toodud lineaarse regressioonimudeli tulemused. Põhirahvuse valimi suuruseks on 784 ning mudeli kirjeldatuse tase on 8,2%. Vähemusrahvuse valimisse kuulub 198 vaatlust ning mudeli kirjeldatuse tase on 17,4%.

Indiviidist tulenevate tegurite hulgast on põhirahvuse grupi puhul tööga rahulolul statistiliselt oluline seos vanusel, leibkonna netosissetulekul ning haridustasemel. Tööga rahulolu hindavad kõige madalamalt noored vanuses 15 kuni 26 aastat. Vanusegrupis 27-38 tööga rahulolu tõuseb, vanusegrupis 39-50 on taas madalam ning alates 51.

eluaastast tõuseb taas. Ka Wilks ja Neto (2012: 885) leidsid, et vanemas eas on tööga rahulolu kõrgem, ning samuti väitsid Clark *et al.* (1996: 76), et keskeale lähenedes ootuste suurenemise tõttu tööga rahulolu langeb ning siis vanemas eas tõuseb taas. Vähemusrahvuse puhul ei oma vanus statistiliselt olulist seost tööga rahuloluga. Soo ja tööga rahulolu vaheline seos osutus antud valimite põhjal statistiliselt ebaoluliseks. See on vastuolus empiirilises peatükis välja toodud uuringutega, mis väitsid, et naiste ja meeste tööga rahulolu on erinev (McDuff 2001: 15; Dhawan 2000: 130).

Tabel 7. Lineaarne regressioonimudel tööga rahulolu selgitavate tegurite kohta vähemus- ja põhirahvuse võrdluses

	Põhirahvus			Vähemusrahvus		
	B	se	p	B	se	p
Sugu (ref – naine)						
Mees	-0,137	0,147	0,351	0,133	0,300	0,659
Vanus (ref – 63≤)						
15-26	-1,006*	0,302	0,001	-0,949	0,849	0,265
27-38	-0,741*	0,277	0,008	-0,864	0,640	0,179
39-50	-0,861*	0,272	0,002	-0,716	0,641	0,265
51-62	-0,676*	0,272	0,013	-0,886	0,627	0,159
Haridustase (ref – kõrgeim haridustase)						
Madal	0,655*	0,285	0,022	1,160	0,817	0,157
Keskmine	-0,243	0,165	0,129	-0,284	0,333	0,395
Leibkonna netosissetulek (ref – kõrge)						
Madal	-0,719*	0,250	0,004	-2,184*	0,543	0,000
Keskmine	-0,353*	0,160	0,028	-0,702*	0,318	0,029
Organisatsiooni suurus (ref – 500 või rohkem)						
kuni 10	0,813*	0,384	0,034	0,474	0,753	0,530
10 kuni 24	0,758	0,397	0,056	0,392	0,773	0,613
25 kuni 99	0,680	0,391	0,083	0,123	0,768	0,873
100 kuni 499	0,622	0,425	0,143	-0,442	0,828	0,594
Autonoomia						
	0,124*	0,024	0,000	0,205*	0,046	0,000
Valimi maht	784			198		
F	6,022			3,960		
p	0,000			0,000		
R ²	0,082			0,174		

Märkused: * - statistiliselt oluline olulisuse nivool 0,05. Sõltuv muutuja on hinnang tööga rahulolule.

Lühendid: B – beetakordaja; se – standardviga; p – olulisustõenäosus

Allikas: (ESS Round 6:...2012); autori arvutused.

Indiviidist tulenevate tegurite hulgast on põhirahvuse puhul statistiliselt oluline seos töörahuloluga ka haridustasemel. Kõrgeim tööga rahulolu on madala haridustasemega ehk põhiharidusega vastanutel. Mitmed varasemad uuringud on leidnud, et haridusel on vähene või olematu mõju tööga rahulolule (Gordon, Arvey 1975; Glenn, Weaver 1982; Ganzach 2003). Selgituseks, miks kõrgelt haritud töötajatel võib olla madalam tööga rahulolu kui madalaima haridustasemega töötajatel, võib tuua üleharituse probleemi – oma töökoha jaoks ülekvalifitseeritud töötajad on rahulolematud kui alakvalifitseeritud töötajad (Burris 1983: 460). Vähemusrahvuse valimis haridustase statistiliselt oluliseks muutujaks ei osutunud, mida toetab ka Au (1998: 11) New Yorki Hiinalinna immigrantide hulgas läbi viidud uuring.

Sotsiaalmajanduslikku seisu näitav muutuja leibkonna netosissetulek omab statistiliselt olulist seost töörahuloluga nii põhi- kui vähemusrahvusgrupi puhul. Kõrgeim tööga rahulolu on mõlema grupi puhul kõrgeima sissetulekuga vastanutel. Vähemusrahvuse puhul on madalaima sissetulekuga leibkondade grupi keskmine tööga rahulolu 10-punkti skaalal 2,2 punkti madalam, ning keskmise sissetulekuga leibkondade grupi keskmine tööga rahulolu 0,7 punkti madalam, kui kõrge sissetulekuga leibkondade grupi vastajatel. Põhirahvuse puhul on madalaima sissetulekuga leibkondadest vastajate keskmine hinnang tööga rahulolule 0,7 punkti madalam, ning keskmise sissetulekuga leibkondadest vastajate keskmine hinnang 0,4 punkti madalam, kui kõrge sissetulekuga vastajatel. Teooria peatükis leibkonna sissetulekut kui tööga rahulolu selgitavat tegurit ei käsitletud, küll aga oli vaatluse all töötaja palk. Spector (1997: 42) kohaselt ei ole palk iseenesest tugevas seoses tööga rahuloluga. Motivatsiooni-hügieeni teooria väidab, et väike palk võib tekitada tööga rahulolematust (Herzberg 1974: 18).

Töökeskkonnast tulenev tegur organisatsiooni suurus üldises mudelis statistiliselt olulist seost töörahuloluga kumbagi grupi puhul ei oma. Küll aga on organisatsiooni suurus statistiliselt oluline põhirahvuse valimis kuni 10-liikmelises organisatsiooni puhul. Põhirahvusest vastajad, kes töötasid kuni 10-liikmelises organisatsioonis, hindasid oma tööga rahulolu keskmisel 0,8 punkti kõrgemalt kui üle 500-liikmelises organisatsioonis töötavad vastanud. Organisatsiooni suurus iseenesest ei pruugi olla otseselt seotud tööga rahuloluga, kuid nagu väitsid Tansel ja Gazioglu (2013: 14), siis suuremates organisatsioonides esinevad tihemini probleemid juhtkonna ja töötajate vahel, mis

tööraahulolu negatiivselt mõjutab. Töökeskkonast tulenevatest teguritest on aga mõlema valimi puhul statistiliselt oluline ka töö karakteristik autonoomia. Autonoomia näitab, mil määral on töötajal võimalus ise oma igapäevast tööd organiseerida. Kõrgema hinnanguga autonoomiale kaasneb kõrgem tööga rahulolu ning vähemusrahvuse puhul on see seos tugevam, kui põhirahvuse puhul.

KOKKUVÕTE

Käesolevas bakalaureusetöös analüüsiti tööga rahulolu taset ja selgitavaid tegureid vähemus- ja põhirahvusgruppide lõikes Eesti andmete põhjal. Tööga rahulolu on organisatsioonipsühholoogias oluline teema, kuna töötajate rahulolu on seostatud paremate töötulemuste ja väiksema töötajate voolavusega. Humanitaarsest vaatepunktist on tööga rahulolu oluline ka üldise eluga rahulolu osana. Vähemusrahvuste tööga rahulolu selgitavate tegurite mõistmine on aga oluline, et toimuks edukas integreerumine nii ühiskonnas üldiselt kui organisatsiooni tasandil töökollektiivides. Erinevate teoreetiliste käsitluste kohaselt mõjutavad tööga rahulolu indiviidist tulenevad tegurid, nii sotsiaaldemograafilised ja –majanduslikud tegurid kui ka indiviidi enda ootused ja väärtused, ning töökeskkonnast tulenevad tegurid nagu organisatsioonikultuur, palk ja töö karakteristikud.

Varasema kirjanduse analüüsist selgus, et mitmed tööga rahulolu selgitavad uuringud on vastuoluliste tulemustega, sõltuvalt valimist, selle suurusel ja omadustest, uuringus kasutatavast metoodikast, tööga rahulolu mõõtmisviisist, ning riigist, kus uuring läbi viidi. Seos töörahuloluga võib olla näiteks vanusel ja organisatsiooni suurusel, kuid kindlalt seose olemasolu ei saa öelda näiteks soo või haridustaseme kohta. Vähemusrahvuste või immigrantide lõikes töörahulolu uuringute kohta üldistavaid järeldusi tehes tuleks olla aga pigem ettevaatlik, kuna enamasti on neis uuringutes vaatluse alla võetud väike sarnase kultuuritaustaga grupp inimesi. Vähemusrahvused ei ole ühtne homogeenne grupp, vaid nende omapärad sõltuvad nii taustakultuurist kui sihtriigi kultuurist. Sellegipoolest on erinevad uuringud leidnud, et vähemusrahvuste puhul mängivad töörahulolus rolli ka etnilise identiteedi tugevus, suhted töökollektiivis ning diskrimineerimise tunnetus.

Käesoleva töö empiirilises osas kasutati Euroopa Sotsiaaluuringu 2012. aasta vooru andmeid Eesti kohta, analüüsides neid andmetöötlusprogrammi IBM SPSS Statistics

abil. Andmete esmase analüüsi tulemusel selgus, et tööga rahulolu hinnangud vähemus- ja põhirahvusgruppide lõikes on erinevad. Seejärel viidi läbi regressioonanalüüs, kus sõltuvaks muutujaks oli 10-punkti skaalal hinnang tööga rahulolule. Tulenevalt teoreetilistest käsitlustest, varasematest uuringutest ning Euroopa Sotsiaaluuringus saadaval olevatest andmetest valiti mudelisse selgitavateks teguriteks individist tulenevad tegurid vanus, sugu, haridustase ja leibkonna sissetulek, ning töökeskkonnast tulenevad tegurid autonoomia ja organisatsiooni suurus. Regressioonanalüüs viidi läbi kahe valimiga: Eestis põhi- ja vähemusrhvusgruppi kuuluvad inimesed ning gruppide eristamine toimus vastavalt sellele, kas inimene loeb end vähemus- või põhirahvuse hulka kuuluvaks.

Läbi viidud regressioonanalüüsist selgus, et statistiliselt ebaolulisteks muutujateks mõlema grupi puhul on sugu ja organisatsiooni suurus. Organisatsiooni suurusel oli statistiliselt oluline seos vaid põhirahvuse valimis alla 10-liikmeliste organisatsioonide puhul, kelle tööga rahulolu hinnang oli võrreldes suuremate organisatsioonidega kõrgem. Väikestes organisatsioonides on töötajatel suurem võimalus igapäevaselt puutuda kokku juhtkonnaga ja osaleda otsustusprotsessides, mis võib olla põhjenduseks nende töötajate kõrgemale tööga rahulolule. Vanusel oli statistiliselt oluline seos vaid põhirahvusgrupi puhul. Madalaima töörahulolu hinnanguga oli vanusegrupp 15-26, 27-38 vanusegrupis tööga rahulolu tõusis, langes taaskord 39-50-aastaste vanusegrupis, ning vanemas eas tõusis kõrgeimale tasemele. Muutused töörahulolu hinnangus sõltuvad seega ka inimese elutsüklist – noored sisenevad tööturule kõrgete ootustega, kuid neil puuduvad kogemused ning nad peavad rohkem vaeva nägema, et karjääriredelil tõusta. Tihtipeale kulub aega, enne kui leitakse endale sobiv valdkond või töökoht ning seal kompetentselt töötamiseks piisavalt kogemusi ja teadmisi omandatakse. Keskeale lähenedes, omades juba pikemat töökogemust, võib aga töötaja tunda stagnatsiooni ning soovitakse vaheldust või uusi, teistsuguseid väljakutseid.

Leibkonna netosissetulek on statistiliselt oluline positiivne seos tööga rahuloluga nii põhi- kui vähemusrhvusgrupi puhul. Inimesed, kelle majapidamine tuleb majanduslikult hästi toime ning ei ela palgapäevast palgapäevani, ei pea seega tööl käima ainult raha pärast, vaid saavad oma töökohal keskenduda karjäärialasele eneseteostusele. Haridustasemel oli statistiliselt oluline seos töörahuloluga vaid

põhirahvuse grupis ning kõrgeim oli tööga rahulolu hinnang madalaima haridustasemega ehk põhihariduse omandanud vastajate hulgas. Hariduse ja tööga rahulolu vahelist seost võib selgitada indiviidi ootuste ja väärtuse kaudu. Kõrgema hariduse omandanud inimesed omavad tõenäoliselt kõrgemaid ootusi oma karjääri ja töökoha suhtes, kuna nad on näinud vaeva ja spetsialiseerunud. Kui nad aga töötavad töökohal, mis ei vasta nende ootustele, mille jaoks nad on näiteks ülekvalifitseeritud, on nad suure tõenäosusega rahulolematud. Töö karakteristikul autonoomial oli statistiliselt oluline positiivne seos nii põhi- kui vähemusrahvusgrupi puhul, ehk suurem autonoomia oma igapäevase töö organiseerimise juures on seotud kõrgema tööga rahuloluga.

Käesoleva töö tulemused annavad põgusa pilguheite põhi- ja vähemusrahvuse erinevustesse, seda eriti tööturu kontekstis. Rahvusvahelistes kollektiivides peavad juhid tähelepanu pöörama kultuurilistele ja rahvuslikele erinevustele, et kõigi oma töötajate rahulolu hoida võimalikult kõrgel. Töö edasiarenduseks võiks vähemus- ja põhirahvuse tööga rahulolu uurimiseks kasutada spetsiifilisemat küsimustikku, kui seda on Euroopa Sotsiaaluuring. Tööga rahulolu, erinevate tööaspektide ja inimeste hoiakute mõõtmiseks tuleks kasutada väga täpselt määratletud raamistikku, mis oleks kooskõlas ja võrreldav varasemate uuringutega.

VIIDATUD ALLIKAD

1. About the European Social Survey European Research Infrastructure. ESS ERIC. [\[http://www.europeansocialsurvey.org/about/index.html\]](http://www.europeansocialsurvey.org/about/index.html) 11.01.2017
2. **Artz, B.** The Role of Firm Size and Performance Pay in Determining Employee Job Satisfaction Brief: Firm Size, Performance Pay, and Job Satisfaction. – Review of Labour Economics & Industrial Relations, 2008, Vol. 22, No. 2, pp. 315–343. URL: <http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=32186075&site=eds-live>
3. **Anijalg, H.** Immigrantide ja riigis sündinute eluga rahulolu perestruktuurist lähtuvalt. TÜ sotsiaal- ja haridusteaduskond, 2013, 38 lk. (bakalaureusetöö). URL: http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/29560/anijalg_helena.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. **Au, A.Y.W., Garey, J.G., Bermas, N., Chan, M.M.** The relationship between acculturation and job satisfaction among Chinese immigrants in the New York city restaurant business. – International Journal of Hospitality Management, 1998, Vol. 17, No. 1, pp. 11–21. URL: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=edselc&AN=edselc.2-52.0-0040093582&site=eds-live>
5. **Beer, M.** Organizational Size and Job Satisfaction. – The Academy of Management Journal, 1964, Vol. 7, No. 1, pp. 34–44. URL: <http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ut.ee/stable/255232>
6. **Bender, K.A., Heywood, J.S.** Job satisfaction of the highly educated: The role of gender, academic tenure, and earnings. – Scottish Journal of Political Economy, 2006, Vol. 32, No. 2, pp. 253–279. URL: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&A>

[N=20251718&site=eds-live](#)

7. **Bergbom, B., Kinnunen, U.** Immigrants and host nationals at work: Associations of co-worker relations with employee well-being. – *International Journal of Intercultural Relations*, 2014, Vol. 43, pp. 165–176. URL:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2014.08.002>
8. **Bourhis, R.Y., Moise, L.C., Perreault, S., Senécal, S.** Towards an Interactive Acculturation Model: A Social Psychological Approach. – *International Journal of Psychology*, 1997, Vol. 32, No. 6, pp. 369–386. URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6658039&site=eds-live>
9. **Bowling, N.A., Khazon, S., Meyer, R.D., Burrus, C.J.** Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Examination. – *Journal of Business and Psychology*, 2015, Vol. 30, No. 1, pp. 89–104. URL:
<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselc&AN=edselc.2-52.0-84928480817&site=eds-live>
10. **Burris, V.** The Social and Political Consequences of Overeducation. – *American Sociological Review*, 1983, Vol. 48, No. 4, pp. 454–467. URL:
<http://www.jstor.org/stable/2117714>
11. **Chaudhuri, K., Reilly, K.T., Spencer, D.A.** Job Satisfaction, age and tenure: A generalized dynamic random effects model. – *Economics Letters*, 2015, Vol. 130, pp. 13–16. URL:
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.econlet.2015.02.017>
12. **Cheng, Z., Wang, H., Smyth, R.** Happiness and job satisfaction in urban China: A comparative study of two generations of migrants and urban locals. – *Urban Studies*, 2014, Vol. 51, No. 10, pp. 2160–2184. DOI: 10.1177/0042098013506042. URL:
<http://usj.sagepub.com.ezproxy.utlib.ut.ee/content/51/10/2160.full.pdf+html>
13. **Chiu, C.** Do professional women have lower job satisfaction than professional

- men? Lawyers as a case study. – Sex Roles, 1998, Vol. 38, No. 7-8, pp. 521–536.
URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=edselec&AN=edselec.2-52.0-0032381529&site=eds-live>
14. **Clark, A., Oswald, A. Warr, P.** Is job satisfaction U-shaped in age? – Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1996, Vol. 69, No. 1, pp. 57–81.
URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=1996-00251-006&site=eds-live>
15. **Dhawan, S.K.** Work Climate and Gender – Why Are Women Scientists So Satisfied at Work? – Journal of Scientific and Industrial Research, 2000, Vol. 59, No. 2, pp. 121–131. URL:
<http://nopr.niscair.res.in/handle/123456789/26569>
16. **Diestel, S., Wegge, J., Schmidt, K.-H.** The Impact of Social Context on the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Absenteeism: The Roles of Different Foci of Job Satisfaction and Work-Unit Absenteeism. – Academy of Management Journal, 2014, Vol 57, No. 2, pp. 353–382. URL:
<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=95608142&site=eds-live>
17. Euroopa Sotsiaaluuring 2012/13 küsitlusannekt – European Social Survey, Tartu 2012.
[http://www.europeansocialsurvey.org/docs/round6/fieldwork/estonia/estonian/ESS6_questionnaires_EE_est.pdf] 11.01.2017
18. ESS Round 6: European Social Survey Round 6 Data, 2012. Norwegian Centre for Research Data, Norra.
[<http://www.europeansocialsurvey.org/data/country.html?c=estonia>] 11.01.2017
19. **Friday, S.S., Friday, E.** Racioethnic perceptions of job characteristics and job satisfaction. – Journal of Management Development, 2003, Vol. 22, No. 5, pp. 426–442. URL:

<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1108/02621710310474778>

20. **Ganzach, Y.** Intelligence, education, and facets of job satisfaction. – Work and Occupation, 2003, Vol. 30, No. 1, pp. 97–122. URL:
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/0730888402239328>
21. **Glenn, N.D., Weaver, C.N.,** Further Evidence on Education and Job Satisfaction. – Social Forces, 1982, Vol. 61, No. 1, pp. 46–55. URL:
<http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ut.ee/stable/2578073>
22. **Golembiewski, R.T., Yeager, S.** Testing the applicability of the JDI to various demographic groupings. – Academy of Management Journal, 1978, Vol. 21, pp. 514–519. URL:
<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=4408160&site=eds-live>
23. **Gordon, M.E., Arvey, R.D.** The Relationship between Education and Satisfaction with Job Content. – The Academy of Management Journal, 1975, Vol. 18, No. 4, pp. 888–892. URL:
http://www.jstor.org/stable/255388?seq=1#page_scan_tab_contents
24. **Hackman, J.R., Oldham, G., Janson, R., Purdy, K.** A New Strategy for Job Enrichment. – California Management Review, 1975, Vol. 17, No. 4, pp. 57–71. URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6412215&site=eds-live>
25. **Hackman, J.R., Oldham, G., Pearce, J.L.** Conditions Under Which Employees Respond Positively to Enriched Work. – Journal of Applied Psychology, 1976, Vol. 61, No. 4, pp. 395–403. URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9212407&site=eds-live>
26. **Herzberg, F.** Motivation-Hygiene Profiles: Pinpointing what ails the organization. – Organizational Dynamics, 1974, Vol. 3, No. 2, pp. 18–29. URL:

<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=5160190&site=eds-live>

27. **Hoppock, R.** Job Satisfaction. New York: Harper Brothers, 1935. Viidatud Rast, S., Tourani, A. Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran. – International Journal of Business and Social Science, 2012, Vol. 3, No. 7, pp. 91–100 vahendusel. URL: http://www.ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/11.pdf
28. **Hulin, C.L., Blood, M.R.** Job enlargement, individual differences, and worker responses. – Psychological Bulletin, 1968, Vol. 69, No. 1, pp. 41–55. URL: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=pdh&AN=1968-06211-001&site=eds-live>
29. **Hulin, C.L., Smith, P.A.** An empirical investigation of two implications of the theory of job satisfaction. Journal of Applied Psychology, 1967, Vol. 51, pp. 396–402. URL: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=pdh&AN=1968-01263-001&site=eds-live>
30. **Judge, T.A., Watanabe, S.** Another look at the job-life satisfaction relationship. – Academy of Management Best Papers Proceedings, 1993, pp. 243–247. DOI: 10.5465/AMBPP.1993.10317003. URL: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=10317003&site=eds-live>
31. **Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., Kluger, A.N.** Dispositional Effects on Job and Life Satisfaction: The Role of Core Evaluations. – Journal of Applied Psychology, 1998, Vol. 83, No. 1, pp. 17–34. URL: <http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=pdh&AN=1997-38943-002&site=eds-live>
32. **Judge, T.A., Church, A.H.** Job Satisfaction: Research and Practice. – Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice. Cooper, C.L., Locke, E.A. Oxford: Blackwell Publishers Ltd, 2000, pp. 166–198

33. **Judge, T.A., Bono, J.E.** Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. – Journal of Applied Psychology, 2001, Vol. 86, No. 1, pp. 80–92. URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=12129244&site=eds-live>
34. **Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., Patton, G.K.** The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. – Psychological Bulletin, 2001, Vol. 127, No. 3, pp. 376–407. URL:
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1037/0033-2909.127.3.376>
35. **Judge, T.A., Piccolo, R.F., Podsakoff, N.P., Shaw, J.C., Rich, B.L.** The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. – Journal of Vocational Behavior, 2010, Vol. 77, No. 2, pp. 157–167. URL:
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1016/j.jvb.2010.04.002>
36. **Judge, T.A., Kammeyer-Mueller, J.D.** Job Attitudes. – Annual Review of Psychology, 2012, Vol. 63, pp. 341–367. URL:
<http://www.annualreviews.org.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
37. **Jung, K.G., Dalessio, A., Johnson, S.M.** Stability of the factor structure of the job descriptive index. – Academy of Management Journal, 1986, Vol. 29, No. 3, pp. 609–616. URL: <http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ut.ee/stable/256227>
38. **Kalleberg, A.L.** Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. – American Sociological Review, 1977, Vol. 42, No. 1, pp. 124–143. URL:
<http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ut.ee/stable/2117735>
39. **Kuranova, V.** Subjektiivset heaolu selgitavad tegurid: Eesti teiste riikide võrdluses. TÜ rahvamajanduse instituut, 2015, 85 lk. (magistritöö). URL:
http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/45317/kuranova_veronika.pdf?sequence=1&isAllowed=y

40. **Kosteas, V.D.** Job Satisfaction and Promotions. – Industrial Relations, 2011, Vol. 50, No. 1, pp. 174–194. URL:
<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=56600428&site=eds-live>
41. **Kotova, J.** Tööga rahulolu selgitavate tegurite erinevused sugude lõikes. TÜ ettevõtetemajanduse instituut, 2014, 70 lk. (bakalaureusetöö)
42. **Lange, T.** Social capital and job satisfaction: The case of Europe in times of economic crisis. – European Journal of Industrial Relations, 2015, Vol. 21, No. 3, pp. 275–290. URL:
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0959680114542907>
43. **Locke, E.A.** What is Job Satisfaction? American Psychological Association, Washington D.C., 30.09.1968. (kõne) URL:
<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf>
44. **Locke, E.A.** The Nature and Causes of Job Satisfaction. – Handbook of industrial and organizational psychology. Dunnette, M.D., Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 1297–1343 viidatud Judge, T.A., Klinger, R. Job Satisfaction: Subjective Well-Being at Work. – The Science of Subjective Well-Being. Eid, M., Larsen, R. New York: Guilford Publications, 2007, pp. 393–413 kaudu
45. **Malka, A., Chatman, J.A.** Intrinsic and Extrinsic Work Orientations as Moderators of the Effect of Annual Income on Subjective Well-Being: A Longitudinal Study. – Personality and Social Psychology Bulletin, 2003, Vol. 29, No. 6, pp. 737–746. URL:
<http://journals.sagepub.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdf/10.1177/0146167203029006006>
46. **Mathieu, C., Fabi, B., Lacoursière, R., Raymond, L.** The role of supervisory behavior, job satisfaction and organizational commitment on employee turnover. – Journal of Management and Organization, 2016, Vol. 22, No. 1, pp. 113–129. URL:
<https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1017/jmo.2015.25>

47. **McDuff, E.M.** The Gender Paradox in Work Satisfaction and the Protestant Clergy. –Sociology of Religion, 2001, Vol. 62, No. 1, pp. 1–21. URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=rfh&AN=ATLA0000025540&site=eds-live>
48. **Miller, G.V.F., Travers, C.J.** Ethnicity and the experience of work: Job stress and satisfaction of minority ethnic teachers in the UK. – International Review of Psychiatry, 2005, Vol. 17, No. 5, pp. 317–327. URL:
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/09540260500238470>
49. **Mitchell, O.S., Levine, P.B., Pozzebon, S.** Aging, Job Satisfaction, and Job Performance. – CAHRS Working Paper #90-02, 1990, Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. Ithaca, NY. URL:
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/367>
50. **Mo Barak, M.U., Levin, A.U.** Outside of the corporate mainstream and excluded from the work community: A study of diversity, job satisfaction and well-being. – Community, Work & Family, 2002, Vol. 5, No. 2, pp. 133–157. URL:
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1080/13668800220146346>
51. **Oldham, G.R., Hackman, J.R.** Not what it was and not what it will be: The future of job design research. – Journal of Organizational Behaviour, 2010, Vol. 31, No. 2, pp. 463–479. URL:
<http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ut.ee/stable/41683922>
52. **Pollock, T.G., Whitbred, R.C., Contractor, N.** Social information processing and job characteristics: A simultaneous test of two theories with implications for job satisfaction. – Human Communication Research, 2000, Vol. 26, No. 2, pp. 292–330. URL:
<http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/10.1111/j.1468-2958.2000.tb00759.x/full>
53. **Rice, R.W., McFarlin, D.B., Gentile, D.A.** Facet Importance and Job Satisfaction. – Journal of Applied Psychology, 1991, Vol. 76, No. 1, pp. 31-39. URL:

<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9103180580&site=eds-live>

54. **Roethlisberger, F.J.** Management and Morale. Cambridge: Harvard University Press, 1941 viidatud Staw, B.M., Cohen-Charash, Y. The Dispositional Approach to Job Satisfaction: More than a Mirage, but Not Yet an Oasis. – Journal of Organizational Behaviour, 2005, Vol. 26, No. 1, pp. 59–78 kaudu. URL: <http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ut.ee/stable/4093847>
55. **Roethlisberger, F.J. Dickson, W.J.** Management and the Worker. 12th ed. Cambridge: Harvard University Press, 1961, 615 p.
[<https://archive.org/details/managementworker00roet>] 25.12.2016
56. **Sabharwal, M.** High-skilled immigrants: how satisfied are foreign-born scientists and engineers employed at American universities? – Review of Public Personnel Administration, 2011, Vol. 31, No. 2, pp. 143–170. DOI: 10.1177/0734371X11408572. URL: <http://rop.sagepub.com.ezproxy.utlib.ut.ee/content/31/2/143.full.pdf+html>
57. **Sabri, P.S.U., Ilyas, M., Amjad, Z.** Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore. – International Journal of Business and Social Science, 2011, Vol. 2, No. 24, pp. 121–128. URL: http://ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_24_Special_Issue_December_2011/13.pdf
58. **Salancik, G.R., Pfeffer, J.** A Social Information Processing Approach to Job Attitudes and Task Design. – Administrative Science Quarterly, 1978, Vol. 23, No. 2, pp. 224–253. URL: <http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ut.ee/stable/2392563>
59. **Schaffer, R.H.** Job Satisfaction as Related to Need Satisfaction in Work. – Psychological Monographs: General and Applied, 1953, Vol. 67, No. 14, pp. 1–29. URL: <http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=pdh&AN=2011-16795-001&site=eds-live>

60. **Shinnar, R.S.** A Qualitative Examination of Mexican Immigrants' Career Development: Perceived Barriers and Motivators. – Journal of Career Development, 2007, Vol. 33, No. 4, pp. 338–375. URL:
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/0894845307300413>

61. **Sloane, P.J., Williams, H.** Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender. – LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations, 2000, Vol. 14, No. 3, pp. 473–502. URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=4673756&site=eds-live>

62. **Spector, P.E.** Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc., 1997, 99 p. URL:
<https://books.google.ee/books?id=nCkXMZjs0XcC&printsec=frontcover-v=onepage&q&f=false>

63. **Stanton, J.M., Sinar, E.F., Balzer, W.K., Julian, A.L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G.G., Smith, P.C.** Development of a compact measure of job satisfaction: the abridged job descriptive index. – Educational and Psychological Measurement, 2002, Vol. 62, No. 1, pp. 173–191. DOI: 10.1177/001316440206200112 URL:
<http://epm.sagepub.com.ezproxy.utlib.ut.ee/content/62/1/173.full.pdf>

64. **Staw, B.M., Cohen-Charash, Y.** The Dispositional Approach to Job Satisfaction: More than a Mirage, but Not Yet an Oasis. – Journal of Organizational Behaviour, 2005, Vol. 26, No. 1, pp. 59–78. URL:
<http://www.jstor.org.ezproxy.utlib.ut.ee/stable/4093847>

65. **Staw, B.M., Ross, J.** Stability in the Midst of Change: A Dispositional Approach to Job Attitudes. – Journal of Applied Psychology, 1985, Vol. 70, No. 3, pp. 469–480. URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=5111607&site=eds-live>

66. **Staw, B.M., Bell, N.E., Clausen, J.A.** The Dispositional Approach to Job

- Satisfaction: A Lifetime Longitudinal Test. – Administrative Science Quarterly, 1986, Vol. 31, No. 1, pp. 56–77. URL:
<http://www.jstor.org/stable/2392766>
67. **Ziegler, R., Hagen, B., Diehl, M.** Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. – Journal of Applied Social Psychology, 2012, Vol. 42, No. 8, pp. 2019–2040. URL:
<http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x/epdf>
68. **Tansel, A., Gazioglu, S.** Management-Employee Relations, Firm Size and Job Satisfaction. Discussion Paper No. 7308, 2013. Institute for the Study of Labour. URL: <http://ftp.iza.org/dp7308.pdf>
69. **Taylor, F.W.** The Principles of Scientific Management, 1911.
[\[http://www.gutenberg.org/cache/epub/6435/pg6435.html%5D\]](http://www.gutenberg.org/cache/epub/6435/pg6435.html%5D) 25.12.2016
70. **Vadi, M.** Organisatsioonikäitumine. 5. täiend. tr. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus, 2004, 339 lk.
71. **Valaei, N., Rezaei, S.** Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. – Management Research Review, 2016, Vol. 39, No. 12, pp. 1663–1694. URL:
<http://www.emeraldinsight.com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/pdfplus/10.1108/MRR-09-2015-0216>
72. **Valdivia, C., Flores, L.Y.** Factors Affecting the Job Satisfaction of Latino/a Immigrants in the Midwest, 2012, Vol. 39, No. 1, pp. 31–49. URL:
<http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/0894845310386478>
73. **Vroom, V.H.** Some personality determinants of the effects of participation. – Journal of Abnormal & Social Psychology, 1959, Vol. 59, No. 3, pp. 322–327. URL:
<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edo&AN=24480863&site=eds-live>

74. **Wang, X., Sangalang, P.J.** Work Adjustment and Job Satisfaction of Filipino Immigrant Employees in Canada. – Canadian Journal of Administrative Sciences, 2005, Vol. 22, No. 3, pp. 243–254. URL:
<http://search.ebscohost.com.ezproxy.utlib.ut.ee/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=19196664&site=eds-live>
75. **Waters, L.K., Roach, D.** Job satisfaction, behavioral intention, and absenteeism as predictors of turnover. – Personnel Psychology, 1979, Vol. 32, No. 2, pp. 393–397. URL: <http://dx.doi.org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1111/j.1744-6570.1979.tb02143.x>
76. **Wilks, D.C., Neto, F.** Workplace Well-Being, Gender and Age: Examining the ‘Double-Jeopardy’ Effect. – Social Indicators Research, 2013, Vol. 114, No. 3, pp. 875–890. URL:
<http://link.springer.com.ezproxy.utlib.ut.ee/article/10.1007%2Fs11205-012-0177-7>
77. **Wolfram, H.J., Gratton, L.** Spillover Between Work and Home, Role Importance and Life Satisfaction. – British Journal of Management, 2014, Vol. 25, No. 1, pp. 77–90. URL:
<http://ezproxy.utlib.ut.ee/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edswss&AN=000329140300006&site=eds-live>

LISAD

Lisa 1. Mann-Whitney U testi tulemused

	Tööga rahulolu
Mann-Whitney U	95336,5
Wilcoxon W	124739,5
Z	-4,693
Asymp. Sig (2-tailed)	0,00

Märkused: Olulisuse nivool 0,05. Sõltuvaks muutujaks on tööga rahulolu ning grupeerivaks muutujaks kuulumine vähemus- või põhirahvuse hulka (n=1217).

SUMMARY

ANALYZING JOB SATISFACTION FACTORS AMONG ETHNIC MINORITY AND MAJORITY GROUPS

Marilin Sadu

Job satisfaction has been of significant interest to researchers of psychology and other social studies over the past century. Several organizational theories are based on the premise that in order to improve employee efficiency, job satisfaction of the employees must be raised. Satisfaction with the organization, colleagues, wage and other aspects of a job ensures a low employee turnover and that employees will contribute harder to the success of their company.

Globalization has opened opportunities for travel and migration to almost all corners of the earth and our societies are becoming more mixed. It is quite difficult to find a single country in the world that has a completely ethnically homogenous population. More organizations are hiring people from different nationalities and from different cultural backgrounds. Especially in the light of the recent European Union immigration crisis, the integration of immigrants into the society as well as their effect on the destination country's economy is an important topic for discussion. In order to integrate different nationalities and ethnicities into a society it is important to understand which factors affect their job satisfaction.

There have been many quantitative studies focusing on determining the relationship between different factors and job satisfaction, for example within a certain company, branch of economy as well as within a profession. However, there are far less studies focusing on the job satisfaction of minorities. Different factors might influence the job satisfaction levels of minorities in every country, since every country's ethnic composition is unique. Job satisfaction among minority groups has been studied in the United States by Friday and Friday (2003: 437) whose studies revealed that job satisfaction and internal motivation levels differ depending on race and ethnic

belonging. A study among teachers in the United Kingdom revealed that ethnic minority teachers had a lower job satisfaction level than their colleagues (Miller, Travers 2005: 323).

The objective of this thesis is to determine whether job satisfaction levels and influencing factors differ between ethnic minority and majority groups. This study will therefore address the following research questions:

- define job satisfaction and present an overview of theoretical approaches to job satisfaction;
- based on the theoretical approaches, define factors that may explain job satisfaction and provide an overview of results from previous research;
- introduce the data used in this study and how job satisfaction features in the European Social Survey;
- analyze job satisfaction levels between ethnic minority and majority groups to determine whether the levels are different;
- analyze the connections between job satisfaction and different factors and determine whether these connections are statistically different between ethnic minority and majority groups;
- analyze the results and draw conclusions.

Data used in this thesis is from the European Social Survey database. The European Social Survey is a cross-national survey conducted bi-yearly among European countries since 2001 and Estonia has participated since 2004. The survey maps the attitudes and behaviors of This thesis uses data about Estonia from the 2012 ESS Round 6 and data analysis is made using the program IBM SPSS Statistics.

Some of the most cited job satisfaction theories are, for example, the motivation-hygiene theory of Herzberg (1974), which states that satisfaction and dissatisfaction at work are caused by two different sets of factors. Locke's (1968: 10) value-percept theory states that job satisfaction is dependent on a person's values as well as the difference between what they expect to receive from a job and what they actually receive. Based on different theoretical approaches, the factors influencing job satisfaction can be divided into two: internal factors or individual factors and external

factors or job environment factors.

The overview of results from previous job satisfaction research revealed that the results of different studies vary depending on the sample, its size and characteristics, methods used in the study, job satisfaction measurement, and the country where the research was conducted. For example, there might be a statistically significant connection between job satisfaction and age, but it is more difficult to determine whether there is a connection between job satisfaction and gender. When considering the studies conducted among minority groups, conclusions and generalizations should be made carefully, since these studies usually include a small sample of people with similar cultural backgrounds. Minority groups are not a homogenous group, but instead their characteristics depend on both their culture of origin and the country they reside in. Nevertheless, different studies have found that for ethnic minority groups, job satisfaction levels are also influenced by the strength of ethnic identity, relationships with coworkers and feelings of discrimination and racism.

Initial data analysis revealed that the job satisfaction levels differ between ethnic minority and majority groups. A regression analysis was then conducted, where the dependent variable was the respondent's evaluation of their job satisfaction on a scale of 0 to 10. Based on different theoretical approaches, previous research and the data available in the European Social Survey database, the following independent variables were selected: age, gender, highest level of education attained, total household net income, autonomy, and organization size. The regression analysis was conducted with two samples: people belonging to an ethnic minority and people belonging to the ethnic majority. Respondents were asked whether they themselves identified as belonging to an ethnic minority or the ethnic majority group.

Conducted regression analysis revealed that in the general model, gender and organization size were statistically not significant variables for neither of the groups. Organization size was statistically significant only for organizations with under 10 employees in the ethnic majority group. Higher levels of job satisfaction in small organizations can be explained by the fact that employees in small organizations have a bigger chance of participation in decision-making processes. Age was a significant variable only in the ethnic majority group. The lowest job satisfaction level was among

the group aged 15-26, slightly higher among 27-38-year-olds, lower again among 39-50-year-olds, and rising to the highest level in the highest age group. Changes in job satisfaction levels depend on the person's life cycle. Young people enter the job market with high expectations but lacking experience. With an abundance of careers available to them, it often takes some time before one finds a suitable area or career and gains enough knowledge and experience to achieve success.

The total household net income has a positive, statistically significant effect on job satisfaction for both minority and majority groups. People whose households are well-off economically, are able to go to work not just for their paycheck but to achieve success and self-fulfillment in their career. Education has a statistically significant effect on job satisfaction only for the ethnic majority group. The highest job satisfaction levels were found among respondents belonging to the lowest education level group (basic education completed). The relationship between education and job satisfaction levels could somewhat be explained by an individual's values and expectations to their career. People who have completed higher education levels probably have higher expectations to what kind of job and career they wish to have, and if they work at a job that does not meet those expectations or for which they are overqualified, they are likely to be dissatisfied. The job characteristic variable autonomy has a statistically significant, positive effect on job satisfaction among both minority and majority groups. People with greater autonomy in deciding how to organize their daily work have therefore also higher job satisfaction levels.

The results of this thesis present a brief glimpse into the differences of ethnic minority and majority groups in Estonia, especially in the job market context. Leaders in international organizations must pay attention to cultural and national differences in order to maintain high levels of job satisfaction among their employees. This study could be further developed by using a different and more specific questionnaire to explore the job satisfaction of ethnic minorities. In order to better measure job satisfaction, different aspects of a job, and people's attitudes towards their jobs, a detailed and structured framework should be used, which would also enable comparisons with previous research on the subject.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Marilin Sadu,

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose “Tööga rahulolu selgitavate tegurite analüüs põhi- ja vähemusrahvuse gruppide võrdluses”, mille juhendaja on Tiiu Paas,
 - 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
 - 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tartus, **12.01.2017**